



แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านตอแล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านตอแล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต ๒

คำนำ

โรงเรียนบ้านตอแล ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านตอแล

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความสำคัญและความหมาย	๑
วัตถุประสงค์	๑
แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน	๑
การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	๒
วิธีดำเนินการ	๕
Flow Chart การปฏิบัติงาน	๗
การนำไปใช้ประโยชน์	๘
มาตรการในการแก้ปัญหา	๙
บรรณานุกรม	๑๐
ภาคผนวก	๑๑
- ข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานของโรงเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑๒

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านตอแล

๑. ความสำคัญและความหมาย

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม” (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๕๐: ๑)

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนไว้ว่า “การวางแผนกำลังคน หมายถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่กลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออำนวยการรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านตอแล เป็นกระบวนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานในระยะเวลาที่เหมาะสมใน ตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านตอแล ทั้งนี้ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนั้นมาตรา ๒๓ (๑) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรา ๒๓ (๗) “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ

๒. วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านตอแล ดังนี้
- ๒.๑ เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - ๒.๒ เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

๓. แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน

- กระบวนการวางแผนอัตรากำลังคน มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ด้าน คือ
- ๓.๑ กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Manpower Inventory) โดยหน่วยงานต้องมีข้อมูลกำลังคนที่เป็นปัจจุบัน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
 - ๓.๒ การคาดหวังกำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) หน่วยงานต้องมีการคาดการณ์ในอนาคตว่าต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด ประเภทใดบ้าง ตลอดจนระบุรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ
 - ๓.๓ แผนกำลังคน (Manpower Plans) เป็นแผนเฉพาะที่ใช้แน่นอนสำหรับ นำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

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

$$\text{ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times ๑.๒) + (\text{นักเรียนอนุบาล}/๒๕)]}{๒} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times ๑.๖) + (\text{นักเรียนประถม}/๒๕)]}{๒}$$

$$\text{หรือ ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times ๓๐ + \text{นักเรียนอนุบาล})]}{๕๐} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times ๔๐ + \text{นักเรียนประถม})}{๕๐}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน ๑๒๑ - ๓๕๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๓๖๐ - ๗๑๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๒ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๓ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ ตำแหน่ง

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ให้เพิ่มอีก ๑ ห้อง
- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (๐.๕ ขึ้นไปปัดเป็น ๑ , ไม่ถึง ๐.๕ ปัดทิ้ง)

แบบ ๓ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน ๑๒๑ คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน อ.๑-ม.๓ หรือ ป.๑-ม.๓ ดังนี้

$$\text{อัตราส่วน (อนุบาล)} \quad \text{ครู : นักเรียน} = ๑ : ๒๕$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = ๓๐ : ๑$$

$$\text{อัตราส่วน (ประถม)} \quad \text{ครู : นักเรียน} = ๑ : ๒๕$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

$$\text{อัตราส่วน (มัธยม)} \quad \text{ครู : นักเรียน} = ๑ : ๒๐$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

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

$$\text{ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times ๑.๒) + (\text{นักเรียนอนุบาล}/๒๕)]}{๒} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times ๑.๖) + (\text{นักเรียนประถม}/๒๕)]}{๒} + (\text{ห้องมัธยม} \times ๒)$$

$$\text{หรือ ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times ๓๐ + \text{นักเรียนอนุบาล})]}{๕๐} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times ๔๐ + \text{นักเรียนประถม})}{๕๐} + (\text{ห้องมัธยม} \times ๒)$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน ๑๒๑ - ๓๕๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๓๖๐ - ๗๑๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๒ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๓ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ ตำแหน่ง

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ให้เพิ่มอีก ๑ ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (๐.๕ ขึ้นไปปัดเป็น ๑ , ไม่ถึง ๐.๕ ปัดทิ้ง)

แบบ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา

อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน = ๑ : ๒๐

จำนวนนักเรียน : ห้อง = ๔๐ : ๑

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนห้องเรียน × (จำนวนนักเรียน : ห้อง) / จำนวนครู : นักเรียน

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนห้องเรียน × (จำนวนนักเรียน : ห้อง) / จำนวนครู : นักเรียน
= จำนวนห้องเรียน × ๒

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน ๑๒๑ - ๓๕๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๓๖๐ - ๗๑๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๒ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๓ ตำแหน่ง
- นักเรียน ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ ๑ ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ ตำแหน่ง

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้องหารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก ๑ ห้อง
- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (๐.๕ ขึ้นไปปัดเป็น ๑ , ไม่ถึง ๐.๕ ปัดทิ้ง)

แบบ ๕ การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

อัตราส่วน ครู : นักเรียน = ๑ : ๑๒

จำนวนนักเรียน : ห้อง = ๓๕ : ๑

จำนวนครุรวม = (๓๕ × จำนวนห้องเรียน) / ๑๒

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนครุรวม - จำนวนบุคลากรสายบริหาร

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- จำนวน ๑ - ๒ ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ ๑ คน
- จำนวน ๓ - ๖ ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ ๑ คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๑ คน
- จำนวน ๗ - ๑๔ ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ ๑ คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๒ คน
- จำนวน ๑๕ - ๒๓ ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ ๑ คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๓ คน
- จำนวน ๒๔ ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ ๑ คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ คน

เงื่อนไข ในการคำนวณตามสูตรหากมีเศษตั้งแต่ ๐.๑ ขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑

๔.๒ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นหลักสูตรสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

๑. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
๒. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
๓. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๔. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
๖. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
๗. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
๘. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ได้จัดเวลาเรียนออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖) จัดเวลาเรียนเป็นรายปี เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง/ปี โดยมีเวลาเรียนวันละไม่เกิน ๕ ชั่วโมง
๒. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน ๑,๒๐๐ ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน ๖ ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ ๔๐ ชั่วโมง ต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ ๑ หน่วยกิต (นก.)
๓. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓,๖๐๐ ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ ๔๐ ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ ๑ หน่วยกิต (นก.)

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

๕.๑.๑ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- ๑) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (๑๐ มิ.ย.)
- ๒) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว)
- ๓) ข้อมูลสถิติการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- ๔) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- ๕) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

๖) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

- ๕.๑.๒ สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

- ๕.๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี และ/หรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

๕.๑.๔ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

๕.๑.๕ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

๕.๑.๖ ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

- ๑) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร

๒) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

- ๑) ข้อมูล ๑๐ มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา
- ๒) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร
- ๓) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย
- ๔) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- ๕) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- ๖) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

๕.๒.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณ และ ความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๒.๓ เสนอแผนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

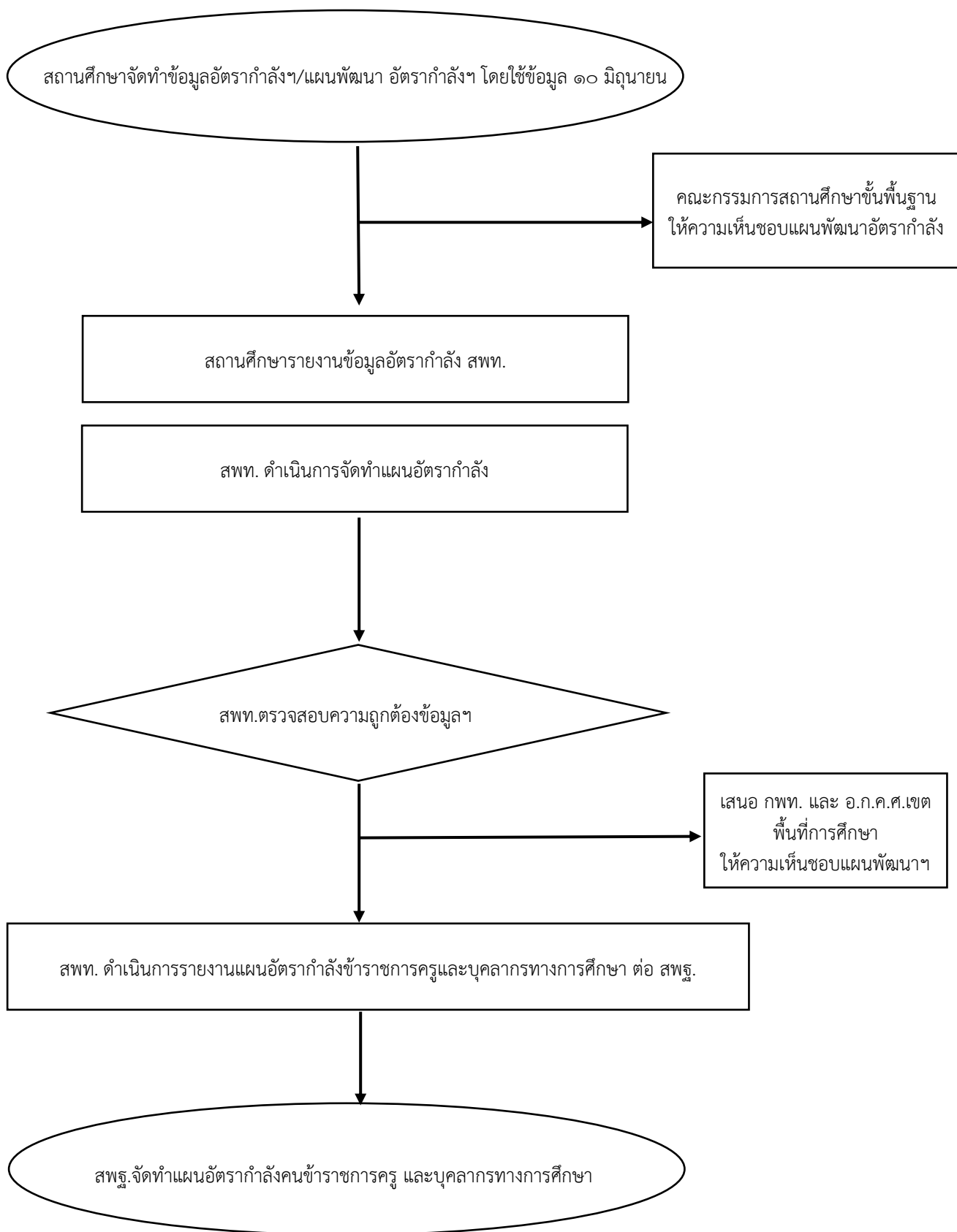
๕.๒.๔ การวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

๕.๒.๕ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

๑) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

๒) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๖. Flow Chart การปฏิบัติงาน



๗. การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑. นำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง
๒. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ
๓. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๔. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา
๕. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๖. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างจากผลการเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)
๗. นำไปใช้ในการคัดเลือกสถานศึกษาเข้ารับการจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากรตามโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านต่อแล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

.....

๑. วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านต่อแลที่ขาดแคลน
๒. สำรวจความต้องการวิชาเอกของโรงเรียนที่ขาดแคลน
๓. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจ้างครูอัตราจ้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑” , ๒๕๕๒. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “คู่มือการวางแผนอัตรากำลังคน” , ๒๕๔๘.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. “แนวทางการวางแผนอัตรากำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ”, ๒๕๔๙.

ภาคผนวก

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านตอแล ปีการศึกษา ๒๕๖๘
ข้อมูล ณ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ที่	ตำแหน่ง	อันดับ	จำนวน (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	ข้าราชการครู				
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คศ.๓	-	๑	๑
	ครู	คศ.๓	-	๓	๓
	ครู	คศ.๒	-	๒	๒
	ครู	คศ.๑	-	๒	๒
	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๑
	ครูไปช่วยราชการ	-	-	-	-
รวมข้าราชการครู			-	๙	๙
๒	พนักงานราชการ	-	๒	๑	๓
รวมพนักงานราชการ			๒	๑	๓
๓	วิทยากรอิสลามศึกษา	-	๑	๒	๓
รวมวิทยากรอิสลามศึกษา			๑	๒	๓
๔	ครูอัตราจ้าง	-			
	งบบฯ เขตพื้นที่	ครูขาดแคลนชั้นวิกฤต	๑	-	๑
		ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	-	-	-
รวมครูอัตราจ้าง			๑	-	๑
๕	ครูธุรการโรงเรียน	-	-	๑	๑
๖	นักการภารโรง	-	๑	-	๑
รวมทั้งสิ้น			๕	๑๓	๑๘

ข้อมูลบุคลากรรายบุคคลปีการศึกษา ๒๕๕๘

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	วิชาเอก
๑	นางสาวนิฟาตอนะห์ นิและ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
๒	นางสาววรรณิ จิใจ	ครู อันดับ คศ.๓	วท.บ.	เคมี
๓	นางสาวสุวิมล กาสิอนัน	ครู อันดับ คศ.๓	ศศ.บ.	ภาษาไทย
๔	นางสาวยุสรอ ดอแวง	ครู อันดับ คศ.๓	กศ.บ.	การประถมศึกษา
๕	นางสาวสิรินทิพย์ ยูโซ๊ะ	ครู อันดับ คศ.๒	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
๖	นางสาวอมารสุ อาแวง	ครู อันดับ คศ.๒	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย
๗	นางสาวชุกรายดาห์ ยูโซ๊ะ	ครู อันดับ คศ.๑	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย
๘	นางสาวซำซียะ สาและ	ครู อันดับ คศ.๑	ศษ.บ.	ครุศาสตร์อิสลาม
๙	นางสาวนุรีย์ เปาะซา	ครูผู้ช่วย	กศ.บ.	คณิตศาสตร์
๑๐	นายบัชหลาน อับดุลเลาะ	พนักงานราชการ	ค.บ.	ศิลปศึกษา
๑๑	นางสาวกิตติยา ธรรมสะโร	พนักงานราชการ	ค.บ.	วิทยาศาสตร์
๑๒	นายบัชรีย์ สามแม	พนักงานราชการ	วท.บ.	วิทยาศาสตร์การกีฬา
๑๓	นางสาวสุไฮลา ยูโซ๊ะ	วิทยากรอิสลามศึกษา	บธ.ม.	การบริหารธุรกิจ (แขนงวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
๑๔	นางสาวซารีนี แซ่เล็ง	วิทยากรอิสลามศึกษา	ศศ.บ.	อิสลามศึกษา
๑๕	นายมุฮัมมัดคาลิส มะเย็ง	วิทยากรอิสลามศึกษา	ศศ.บ.	อิสลามศึกษา
๑๖	นายไพศาล นियो	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	พลศึกษา
๑๗	นางสาวนุรูลฟาติยะห์ บราเฮ็ง	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปริญญาตรี	รัฐศาสตร์
๑๘	นายเอกพล เจ๊ะมุ	นักการภารโรง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-



แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านตอแล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒