



แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

คำนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ประกอบการคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทำให้ภาระงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยงานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลอัตรากำลังคน ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่ต้องการ โดยดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนนักเรียนและความต้องการครูในสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณอัตรากำลังครูที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังครูให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
- ขอบเขตของการวิจัย	1
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
- นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
- อำนวยการหน้าที่และแนวทางพัฒนาการศึกษา	4
- วิสัยทัศน์	5
- แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน	7
- เกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
- การเก็บข้อมูล	22
- การวิเคราะห์ข้อมูล	23
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	34
- สรุปผลการวิจัย	34
- อภิปรายผล	37
- กลวิธีในการแก้ไขปัญหาการวางแผนกำลังคน	37
- ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม	39

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
- 4.1 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	24
- 4.2 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	24
- 4.3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	25
- 4.4 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	25
- 4.5 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	26
- 4.6 สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	26
- 4.7 สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	27
- 4.8 สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	27
- 4.9 สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	28
- 4.10 สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	28
- 4.11 สรุปข้อมูลความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2561	29
- 4.12 สรุปข้อมูลความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2562	30
- 4.13 สรุปข้อมูลความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2563	31
- 4.14 สรุปข้อมูลความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2564	32
- 4.15 สรุปข้อมูลความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2565	33

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มงานหนึ่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และมีกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่มีบทบาทสำคัญ ในการสนองตอบต่อความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา หากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านอื่นๆ ย่อมจะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย อันจะทำให้ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประสบผลสำเร็จ ก่อเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวาง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จึงมีความตระหนักและ เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้เป็นระบบที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังคน มีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการ ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นให้ประชาชนคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565
2. เพื่อศึกษาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565 จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก มีสภาพอย่างไร
3. เพื่อศึกษาความต้องการครูตามมาตรฐานวิชาเอกหรือทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2562 มีสภาพอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 นั้น ได้ทำการศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และแนวทาง พัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน แนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารกำลังคนและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก แหล่งผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 2,415 คน จากสถานศึกษา จำนวน 225 แห่ง

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ สภาพอัตรากำลังและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน กันยายน 2561 เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เริ่มปีงบประมาณถัดไปของรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี (รอบปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565)

ผู้รับผิดชอบ

รับผิดชอบโดย กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. ทำให้ได้ข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษาตลอดจนการธำรงรักษากำลังคนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
3. ทำให้ได้ข้อมูลความต้องการครูตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อทดแทนอัตราครูเกษียณอายุราชการ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีให้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคน รวมทั้งธำรงรักษากำลังคนเหล่านั้นไว้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งในที่นี้หมายถึง แผนอัตรากำลังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการกำหนดและใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) และลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) และลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งเป็นการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) และลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) และธำรงรักษากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2561 – 2565

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2561 – 2565

ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) พี่เลี้ยงเด็กพิการ และธุรการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2561 – 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถเพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนากรอบความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สำหรับเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา จึงได้ทำการศึกษาเอกสารและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่และแนวทางพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน
4. ข้อเสนอแนะนโยบายด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้
5. เกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่และแนวทางพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ง หน้า 13 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2560) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 218 ง หน้า 27 วันที่ 7 กันยายน 2561) ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานด้านการระดมทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง เท่าเทียม และส่งเสริม สนับสนุนประชากรวัยเรียน ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ
2. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาตลอดชีวิต
3. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรม สร้างจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและวิทยฐานะ
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐาน
7. ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อปฏิรูป การเรียนรู้
8. ประสานองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มและทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี ตามสิทธิ อย่างเท่าเทียม ทัวถึง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีนิสัยรักการเรียนรู้ ตลอดชีวิต
2. นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เมื่อจบหลักสูตรแต่ละระดับแล้ว มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีอัตราการออก กลางคันลดลง โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลแห่ง การเรียนรู้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถ ทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม สำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็ม ศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

จุดเน้นการดำเนินงาน

1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

- 1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล
- 1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปกป้อง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
- 1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 2.1 ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
- 2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน
- 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม
- 2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการสรรหาครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคม

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

- 3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน
- 3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน

ความหมายของการวางแผนกำลังคน

พจนานารถ ปิยัสสพันธ์ (2554) ให้แนวคิดไว้ว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษา กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

Felix A. Nigro (2556) ให้คำจำกัดความของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า แนวความคิดในการคาดคะเนความต้องการกำลังคนสำหรับระยะเวลาหนึ่งในอนาคต โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะความสนใจ และลักษณะอื่นๆ ของกำลังคนที่มีอยู่ ตลอดจนการปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่างๆเกี่ยวกับ การหาคนที่เหมาะสม มาดำรงตำแหน่งที่คาดคะเนไว้สำหรับอนาคต

James W.Walker (2556) ให้นิยามว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและ แผนปฏิบัติการต่างๆด้านกำลังคน เพื่อให้องค์กรมีการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สำนักงาน ก.พ. (2556) ให้นิยามว่า เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

International Personnel Management Association (IPMA) (2556) ได้ให้นิยามไว้ว่าการวางแผนอัตรากำลัง คือ การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างกันอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาคนหรือวางแผนดำเนินการในองค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2546) ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

William B. Werther และ Keith Davis (2539) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า คือ การคาดคะเนอย่างมีระบบถึงอุปสงค์และอุปทานของกำลังคนในอนาคตโดยการคาดคะเนถึงจำนวน ประเภทของกำลังคนที่ต้องการ ในการนี้ฝ่ายบุคคลจะต้องมีการวางแผนในด้านการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงกิจกรรมการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ รองรับด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546 : 67) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่บุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อให้องค์กรการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรและสังคม

นอกจากนี้ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546 : 67-68) ยังสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนแนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

2. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาดขององค์กรหรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีความเข้าใจสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กร ตลอดจนมีความสามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด อันจะทำให้การดำเนินงานด้านบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตแล้ว จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ในแต่ละกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การดำรงรักษา จนถึงการศึกษาอายุของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. องค์กรและบุคลากร การสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผนอัตรากำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการคิดวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

สุนันทา เลานันท์ (2546 : 88) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนในองค์กรมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อคาดคะเนความต้องการ จำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ต้องการ
2. เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งบุคคลในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
3. เพื่อบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถออกจากงาน หลังจากที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้ว
4. เพื่อคาดคะเนล่วงหน้าปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล เช่น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและปัญหาการมีบุคลากรเกินความต้องการ เป็นต้น
5. เพื่อจัดเตรียมมาตรการที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร
6. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพบุคคลของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงการเกลี้ยอัตรากำลังคนระหว่างหน่วยงานในที่สุด

ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2546 : 69-73) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น มีอัตราที่รวดเร็วขึ้นมากกว่าเดิม เนื่องจากผลกระทบจากวิทยาการที่ก้าวหน้าทางระบบการสื่อสารโทรคมนาคม ระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่องานทรัพยากรมนุษย์ ต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนบุคลากรขึ้นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อให้องค์กรมีความพร้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อองค์กรมีทั้งการเปลี่ยนภายนอกองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน ความเจริญเติบโตขององค์กรย่อมส่งผลต่อความต้องการบุคลากรในสาขาต่างๆ เพื่อที่จะส่งผลเชื่อมโยงถึงผลิตภาพ (Productivity) การแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำการบริหารงานบุคคลากร เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมขององค์กร ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงต่อไปในอนาคต

3. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการให้เงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนการพ้นสภาพออกจากองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงนับเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับเฉพาะและระดับองค์กรขึ้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม จะผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้น การวางแผนบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังคนเป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการจัดวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจ และการจัดการบำรุงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สุนันทา เลาहनันท์ (2546 : 88) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตด้านกำลังคนลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีความเหมาะสมกับงาน ระยะเวลา เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ทำให้องค์กรทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

5. เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้เข้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญคือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงในการใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์กร เพื่อการตอบสนองความพอใจของพนักงาน และเพื่อโอกาสที่จะได้มีการพัฒนาพนักงานได้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต เพราะการวางแผนบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและทำให้องค์กรมีแผนการดำเนินงานอย่างละเอียดที่จะปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างมีขั้นตอน อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนขององค์กรในอนาคตต่อไป

ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการด้านต่างๆ ดังนั้น การกำหนดรับพนักงานใหม่จะต้องยึดแผนด้านบุคคล
2. ช่วยให้องค์กรใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เห็นภาพรวมการใช้กำลังคนในแผนกและฝ่ายต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บุคคลที่รับเข้ามาในองค์กรมีคุณค่า ทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่องค์กร
3. ทำให้กระบวนการเลือกสรรคนเข้ามาทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนา และฝึกอบรม ทำให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
4. ทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์กรในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน สามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้เป็นการส่งเสริมและพัฒนาโอกาสให้พนักงานก้าวหน้า
5. เป็นแนวทางในสถานบันการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจากองค์กรที่มีการวางแผนบุคคล จะเป็นประโยชน์และช่วยสนับสนุนให้สถาบันผลิตนักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ทำให้ไม่เกิดปัญหาการว่างงาน เป็นการช่วยพัฒนาความมั่นคงของประเทศ
6. เป็นการปรับปรุงการใช้บุคคลขององค์กรอย่างคุ้มค่า
7. ช่วยให้อุปกรณ์ต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่ขององค์กรเป็นไปอย่างประหยัด
9. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคล มีคุณภาพและสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่นๆ ภายในองค์กรด้วย
10. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ
11. ช่วยขจัดปัญหาคนที่เหมือนกับไม้ที่ตายแล้ว (Dead Wood) ให้หมดไปจากองค์กร ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย
12. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างโปรแกรมการบริหารงานบุคคล เช่น แผนการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการจ้างบุคคล

สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคนมีประโยชน์คือ ให้ความรู้ถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและสมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนาและการฝึกอบรมคนเข้ามาทำงานในองค์กร มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน รวมทั้งทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์กรในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลังคน

1. นโยบาย เป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการกำลังคน ดังนี้
 - 1.1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังคน การสูญเสียกำลังคน คุณภาพกำลังคน ขวัญกำลังใจของกำลังคน ปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงแค่ไหนเพียงใด จัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดวิธีในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
 - 1.2 วิเคราะห์แนวนโยบายและเป้าหมายด้านกำลังคน ว่าอนาคตเป็นอย่างไร ต้องการแก้ปัญหาเรื่องใด การกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนก็ควรมุ่งเน้นในเรื่องนั้นๆ และควรต้องวิเคราะห์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าต้องเตรียมกำลังคนอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้
 - 1.3 กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำลังคน เมื่อดำเนินการตามข้อ 1.1 – 1.2 แล้วจึงกำหนดให้แน่ชัดว่าต้องการแก้ปัญหาเรื่องใด หรือจะปรับปรุงกำลังคนในเรื่องใด เป้าหมายการใช้กำลังคนเป็นอย่างไร
 - 1.4 สื่อสารและทำความเข้าใจ ควรมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบายคือ ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุน มีเป้าหมายและแผนงานชัดเจน เช่น การย้ายสับเปลี่ยนเพื่อพัฒนากำลังคนและสามารถปฏิบัติงานได้
2. การสรรหา เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งบุคคลตามความต้องการ เป็นจุดเริ่มต้นในที่จะทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 การแยกประเภทตำแหน่ง
 - 2.2 วิธีการสรรหา
 - 2.3 การสำรวจกำลังคน
 - 2.4 การประเมินผล
 - 2.5 วิธีการประเมิน
3. การพัฒนาและการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคุณธรรมและความเป็นมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น มีจิตใจและพลานามัยที่สมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
4. เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ งานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีการปฐมนิเทศ สภากวาดล้อมที่เหมาะสม ฯ

5. การปรับปรุงงาน ในการปรับปรุงงานนั้น ประกอบด้วยดังนี้

5.1 การขยายงาน การขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ การขยายงานที่ใช้ความสามารถต่างกัน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานซึ่งคาดว่าผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและสนใจในการปฏิบัติงาน

5.2 การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายงานให้ดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การทราบผลการปฏิบัติงาน

6. การเกลี้ยกำลัคน หมายถึง การถ่ายเทกำลัคนจากหน่วยงานที่มีความจำเป็นน้อยกว่า ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่า เพื่อให้การใช้กำลัคนเกิดประโยชน์สูงสุด

7. การเตรียมกำลัคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง เหตุผลความจำเป็นในการสืบทอดตำแหน่งคือ

7.1 สร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม

7.2 การเลือกคนไว้ทดแทนต้องรอบคอบ โดยเฉพาะการพัฒนาคน

7.3 ผู้มีความรู้ความสามารถสูงสุด มักถูกชักจูงไปทำงานกับหน่วยงานอื่น จึงจำเป็นต้องค้นหาตัวบุคคลเพื่อทดแทน เพื่อให้เกิดช่องว่างหรือขาดแคลนกำลัคนระดับสมอง

สรุปได้ว่า กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลัคน มีกลวิธีที่ต้องคำนึงหลากหลายประการ คือนโยบาย เป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารกำลัคน การสรรหา การพัฒนาและการฝึกอบรม งานการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ การเกลี้ยกำลัคน การปรับปรุงงานและการเตรียมกำลัคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนอัตรากำลัคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. นำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

2. นำไปใช้ประกอบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ

3. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ฝ่ายผลิตข้าราชการครู สามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลัคนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัคนมีประโยชน์คือ สามารถกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1. เกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบัน ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้

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 รวม = จำนวนครูสอนอนุบาล + จำนวนครูสอนประถม

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times \text{นร. : ห้อง}) + \text{นักเรียนอนุบาล}]}{\text{ครู : นักเรียน}} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times \text{นร. : ห้อง}) + \text{นักเรียนประถม}]}{\text{ครู : นักเรียน}}$$

2

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นร.อนุบาล})}{50} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นร.ประถม})}{50}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	
- นักเรียน 360 - 719 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หหารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 3 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา และจัดการเรียนการสอน อ.1-ม.3/ม.6 หรือ ป.1-ม.3/ม.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 4 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน อ.1-ม.3/ม.6 หรือ ป.1-ม.3/ม.6

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 รวม = จำนวนครูสอนอนุบาล + จำนวนครูสอนประถม + จำนวนครูสอนมัธยม

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นร.อนุบาล})}{50} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นร.ประถม})}{50} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	
- นักเรียน 360 - 719 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หากรจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 5 โรงเรียนมัธยมศึกษา (ปกติ)

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน} &= 1 : 20 \\ \text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} &= 40 : 1 \\ \text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} &= \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}} \\ \text{ครูสอนรวม} &= \text{จำนวนห้องเรียน} \times 2 \end{aligned}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	
- นักเรียน 360 - 719 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง	มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หหารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพิเศษต่าง ๆ (กรณีที่มีนักเรียนประจำบางส่วน หรือ นักเรียนประจำทั้งหมด)

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วน} \quad \text{ครู : นักเรียนประจำ} &= 1 : 12 \\ \text{ครู : นักเรียนไป-กลับ} &= 1 : 20 \\ \text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} &= 40 : 1 \end{aligned}$$

การคำนวณห้องเรียน

- ห้องเรียนของ นร.ทั้งหมด = จำนวน นร.รายชั้น \div 40 (นร.: ห้อง) เศษ 10 คนขึ้นไป (0.25) ไปปัดเป็น 1 ห้องเรียน

- ห้องเรียนของ นร.ประจำ = จำนวน นร.ประจำรายชั้น \div 40 (นร.: ห้อง) เศษ 10 คนขึ้นไป (0.25) ไปปัดเป็น 1 ห้องเรียน

- ห้องเรียนของ นร.ไป-กลับ = จำนวนห้องเรียนทั้งหมด - ห้องเรียนนักเรียนประจำ

การคำนวณครู

- จำนวนครุรวม นร.ประจำ = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน นร.ประจำ} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}}$

$$\text{หรือ} \quad \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times 40}{12}$$

- จำนวนครุรวม นร.ไป-กลับ = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน นร.ไป-กลับ} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}}$

หรือ จำนวนห้องเรียน X 2

จำนวนครุรวม = จำนวนครุรวม นร.ประจำ + จำนวนครุรวม นร.ไป-กลับ

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนครุรวม - จำนวนครูสายบริหาร

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- 1 - 2 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- 3 - 6 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- 7 - 14 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- 15 - 23 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- 24 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หากรจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 7 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความพิการ

- ประเภท หูหนวก ตาบอด พิการแขนขา อัตราส่วน นักเรียน : ห้อง = 10 : 1
นักเรียน : ครู = 5 : 1
- ประเภท ปัญญาอ่อน พิการซ้อน อัตราส่วน นักเรียน : ห้อง = 8 : 1
นักเรียน : ครู = 4 : 1
- ประเภท ออทิสติกส์ อัตราส่วน นักเรียน : ห้อง = 6 : 1
นักเรียน : ครู = 3 : 1

การคำนวณครู

- จำนวนครุรวม = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง})}{\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ครู}}$

ครุรวม = จำนวนห้องเรียน x 2

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนครุรวม - จำนวนบุคลากรสายบริหาร

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- 1 - 5 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
- 14 - 21 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
- 22 - 29 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
- 30 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

หมายเหตุ การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 8 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วน ครู : นักเรียน} &= 1 : 12 \\ \text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} &= 35 : 1 \end{aligned}$$

$$\text{จำนวนครุรวม} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}}$$

$$\text{ครุรวม} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times 35}{12}$$

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนครุรวม - จำนวนบุคลากรสายบริหาร

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- 1 - 2 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- 3 - 6 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- 7 - 14 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- 15 - 23 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- 24 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

หมายเหตุ การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

2. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังบุคลากรสนับสนุนการสอน ประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตามความจำเป็นดังนี้

- 1) โภชนาการ
- 2) อนามัยโรงเรียน
- 3) บรรณารักษ์
- 4) การเงิน
- 5) ชุรการ
- 6) บันทึกข้อมูล
- 7) โสตทัศนศึกษา
- 8) คอมพิวเตอร์
- 9) ทะเบียนวัดผล
- 10) พัสดุ
- 11) แนะแนว

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศไทยที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ดังนี้

- 1) ภาษาไทย
- 2) คณิตศาสตร์
- 3) วิทยาศาสตร์
- 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5) สุขศึกษาและพลศึกษา
- 6) ศิลปะ
- 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 8) ภาษาต่างประเทศ
- 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤพร ศรสูงเนิน (2550) ได้ทำการพัฒนาระบบสารสนเทศกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นการปฏิบัติงานประสานกับสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลจะต้องมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ดำเนินการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อใช้ในการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า ระบบสารสนเทศกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไม่มีการจัดเก็บที่เป็นระบบ สารสนเทศไม่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและตอบสนองความต้องการที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การวางแผนขององค์กร ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสืบค้นได้ง่าย ตามกรอบภารกิจของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2 งาน คือ

- งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
- งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

ตามขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle : SDLC) 5

ขั้นตอน คือ

- การศึกษาสำรวจระบบ
- การวิเคราะห์ระบบ
- การออกแบบระบบ
- การนำระบบไปใช้
- การบำรุงรักษาและตรวจสอบระบบ

โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กการท์ ดำเนินการเป็น 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผล กลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม และการตรวจสอบข้อมูล ใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ (triangulation Technique) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ใช้คนในการจัดเก็บใบแฟ้มเอกสาร หรือในทะเบียนที่ผู้รับผิดชอบจัดทำขึ้น เพื่อสะดวกต่อการใช้งานของแต่ละงาน ทำให้มีข้อมูลอยู่อย่างกระจัดกระจาย เกิดความยุ่งยากในการสืบค้น การติดตามไม่ตอบสนองต่อความต้องการผู้ใช้ นอกจากนี้ด้านบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิด เทคนิควิธีการจัดเก็บระบบสารสนเทศ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ยังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอในการปฏิบัติงาน การบริการมีความล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีผู้มีความรู้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบ เมื่อดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศตามขั้นตอนการพัฒนาระบบโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้ระบบสารสนเทศของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามกรอบงานทั้ง 2 งาน คือ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีกระบวนการนำเข้าข้อมูลที่ครบถ้วน การประมวลผลที่ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ ตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ มีความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันสมัย เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและบุคคล โดยสรุปผลการศึกษาพบว่า ปรากฏว่าได้มีการปรับปรุงแก้ไขการเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบ การประมวลผล การนำเสนอข้อมูล โดยได้มีการประสานกับงานต่างๆ ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและได้นำมาจัดทำข้อมูลลงในโปรแกรมงานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ซึ่งสามารถเพิ่มหรือแก้ไขข้อมูลและปุ่มคำสั่งสืบค้นข้อมูล ทำให้ระบบสารสนเทศของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสืบค้นได้ง่าย สะดวกในการให้บริการกับกลุ่มงานอื่นๆ หรือผู้เกี่ยวข้องในการนำไปใช้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาต่อไป คือ ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมขอบข่ายทุกกลุ่มงานในกลุ่มบริหารงานบุคคลเพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บุญโชค รุ่งโชติ (2536) ศึกษาการวางแผนกำลังคนในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร ศึกษาเฉพาะกรณีไปรษณีย์โทรเลข พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ทำให้ข้าราชการสายงานวิศวกรรมตัดสินใจลาออกจากงาน รองลงมาคือ การบริหารงานในระบบราชการ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความยุติธรรมและการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ กรมไปรษณีย์โทรเลขได้วางแผนกำลังคนในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร 5 วิธี คือ การให้ข้าราชการลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาด้านวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาลไปศึกษา ณ ต่างประเทศ การอบรมหลักสูตรวิศวกรรมโทรคมนาคม และการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี

นางลักษณ์ เลิศพันธ์ (2538) ศึกษาการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี การศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการกำลังคนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีการเกลี่ยอัตรากำลังครู ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนที่มีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังโรงเรียนที่มีสภาพอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรการชะลอการเพิ่มกำลังคนภาครัฐ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีขาดแคลนกำลังคน แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินการตราขึ้นตอน ดังนี้ ศึกษาข้อมูล ศึกษานโยบาย คาดคะเนความต้องการคน โดยใช้สูตรการคิดอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จัดสรรครูวิชาเอกต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของทางโรงเรียน มีการพัฒนา มีการกำกับ ติดตามและจัดประชุมระดับจังหวัด ระดับอำเภอ เพื่อพิจารณาวางแผนในปีต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 2,415 คน จากสถานศึกษา จำนวน 225 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด สร้างและพัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) แบบสาระที่ 1 จำนวนครูตาม จ.18
- 2) แบบสาระที่ 2 จำนวนความต้องการครู
- 3) แบบสาระที่ 3 จำนวนครูเกษียณอายุราชการ
- 4) แบบสาระที่ 4 จำนวนครูไปช่วยราชการ
- 5) แบบสาระที่ 5 จำนวนครูมาช่วยราชการ
- 6) แบบสาระที่ 6 จำนวนพนักงานราชการ (ครูผู้สอน)
- 7) แบบสาระที่ 7 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน)
- 8) แบบสาระที่ 8 จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา
- 9) แบบปริมาณงานของสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชาเอก
- 10) แบบจำนวนครูเกษียณ จำแนกตามสาขา/วุฒิวิชาเอก ปี 2561 – 2565
- 11) แบบสรุปทดแทนความขาดครู ตามมาตรฐานวิชาเอก/ทดแทนครูเกษียณ ปี 2561 – 2565
- 12) แบบสรุปครูเกษียณอายุราชการตามสาขาวิชา/วุฒิวิชาเอก ปี 2561 – 2565
- 13) แบบสรุปความต้องการครูทดแทนตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณ ปี 2561 – 2565

การเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ ดำเนินการโดยการส่งแบบสาระและแบบสำรวจความต้องการครูตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการ สำหรับการเก็บข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปให้กับโรงเรียนในสังกัด จำนวน 225 โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนกรอกข้อมูลดังกล่าว และส่งกลับคืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลที่รับจากสถานศึกษาทั้งหมด 225 โรงเรียน มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. นำแบบสำรวจทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสำรวจ
2. นำข้อมูลในทุกรูปแบบสำรวจ มากรอกรายละเอียดในแบบสรุบรวม
3. นำแบบสำรวจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ รายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 – 2565 มาสรุปในตารางจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการ จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒិวิชาเอก
4. นำแบบสรุปความต้องการทดแทนครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณปี พ.ศ. 2561 – 2565 มาสรุปในตารางจำนวนความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2561 – 2565

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายลักษณะของกลุ่มข้อมูล และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบรายงานข้อมูลนักเรียนที่ให้สถานศึกษาได้รายงานข้อมูลปริมาณงานและความต้องการครู/แบบแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษา และแบบแสดงจำนวนข้าราชการครูที่จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปีการศึกษา และแบบสำรวจจำนวนข้าราชการครูเกษียณตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอกและแบบแบบสำรวจความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนตามมาตรฐานวิชาเอก/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. 2561 – 2565 ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 4.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ปี พ.ศ.	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู จ.18	จำนวน ครู เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวน บร.เกษียณฯ	จำนวน ครูเกษียณฯ	จำนวน พรก. (กรอบ)	จำนวน ครูอัตราจ้าง (กรอบ)
2561	35,202	2,422	2,408	21	94	140	69

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนักเรียนจำนวน 35,202 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,422 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,408 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 21 อัตรา มีครูเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 94 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา ครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 69 อัตรา

ตารางที่ 4.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ปี พ.ศ.	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู จ.18	จำนวน ครู เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวน บร.เกษียณฯ	จำนวน ครูเกษียณฯ	จำนวน พรก. (กรอบ)	จำนวน ครูอัตราจ้าง (กรอบ)
2562	34,270	2,415	2,371	20	102	140	67

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนักเรียนจำนวน 34,270 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,415 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,371 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 20 อัตรา มีครูเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 102 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา ครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 67 อัตรา

ตารางที่ 4.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ปี พ.ศ.	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู จ.18	จำนวนครู เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนบร.เกษียณฯ	จำนวนครูเกษียณฯ	จำนวนพรก. (กรอบ)	จำนวนครูอัตราจ้าง (กรอบ)
2563	34,620	2,406	2,385	23	136	140	66

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนักเรียนจำนวน 34,620 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,385 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 23 อัตรา มีครูเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 136 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา ครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 69 อัตรา

ตารางที่ 4.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ปี พ.ศ.	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู จ.18	จำนวนครู เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนบร.เกษียณฯ	จำนวนครูเกษียณฯ	จำนวนพรก. (กรอบ)	จำนวนครูอัตราจ้าง (กรอบ)
2564	34,560	2,406	2,378	14	133	140	66

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนักเรียนจำนวน 34,560 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,378 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 14 อัตรา มีครูเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 133 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา ครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 69 อัตรา

ตารางที่ 4.5 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ปี พ.ศ.	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู จ.18	จำนวนครู เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนบร.เกษียณฯ	จำนวนครูเกษียณฯ	จำนวนพรก. (กรอบ)	จำนวนครูอัตราจ้าง (กรอบ)
2565	34,480	2,406	2,372	20	100	140	66

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนักเรียนจำนวน 34,480 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,372 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 20 อัตรา มีครูเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 100 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา ครูอัตราจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 69 อัตรา

ตารางที่ 4.6 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก

จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก	จำนวน
การศึกษาปฐมวัย	1
การประถมศึกษา	25
ภาษาไทย	6
คณิตศาสตร์	1
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	5
สังคมศึกษา	11
พลศึกษา	7
ศิลปศึกษา	2
เกษตรกรรม	2
คหกรรม	9
อุตสาหกรรมศิลป์	3
ภาษาอังกฤษ	2
โสตทัศนศึกษา	3
อื่นๆ	17
รวมทั้งสิ้น	94

ตารางที่ 4.7 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำตามสาขาวิชาเอก/วุฒិวิชาเอก

จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก	จำนวน
การศึกษาปฐมวัย	9
การประถมศึกษา	6
ภาษาไทย	27
คณิตศาสตร์	12
คอมพิวเตอร์	1
วิทยาศาสตร์	4
สังคมศึกษา	20
สุขศึกษา	4
พลศึกษา	7
ศิลปศึกษา	3
คหกรรม	1
ภาษาอังกฤษ	3
การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	4
จิตวิทยาและการแนะแนว	1
รวมทั้งสิ้น	102

ตารางที่ 4.8 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก

จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก	จำนวน
การศึกษาปฐมวัย	20
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	7
เกษตรกรรม	3
คณิตศาสตร์	11
คอมพิวเตอร์	1
สุขศึกษา	2
การประถมศึกษา	12
พลศึกษา	5
ภาษาไทย	34
ภาษาอังกฤษ	9
วิทยาศาสตร์	6
ศิลปศึกษา	3
สังคมศึกษา	20
สุขศึกษา	3
รวมทั้งสิ้น	136

ตารางที่ 4.9 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำตามสาขาวิชาเอก/วุฒិวิชาเอก

จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก	จำนวน
การศึกษาปฐมวัย	9
การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	6
คณิตศาสตร์	15
คหกรรม	3
คอมพิวเตอร์	1
ดนตรีศึกษา	1
การประถมศึกษา	24
พลศึกษา	7
ภาษาไทย	24
คณิตศาสตร์	6
ภาษาอังกฤษ	6
วิทยาศาสตร์	5
ศิลปศึกษา	3
สังคมศึกษา	16
สุขศึกษา	7
รวมทั้งสิ้น	133

ตารางที่ 4.10 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก

จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก	จำนวน
การศึกษาปฐมวัย	8
เกษตรกรรม	1
คณิตศาสตร์	14
คหกรรม	1
ทัศนศิลป์	1
การประถมศึกษา	19
พลศึกษา	4
ภาษาไทย	29
วิทยาศาสตร์	10
ภาษาอังกฤษ	4
ศิลปศึกษา	4
สังคมศึกษา	5
รวมทั้งสิ้น	100

ตารางที่ 4.11 สรุปความต้องการครุทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/
ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด	จำนวนความต้องการวิชาเอก/ทดแทน ครูเกษียณอายุราชการ
การศึกษาปฐมวัย	32
การประถมศึกษา	22
ภาษาไทย	27
คณิตศาสตร์	29
วิทยาศาสตร์	22
สังคมศึกษา	11
สุขศึกษา	3
พลศึกษา	10
ศิลปศึกษา	4
ทัศนศิลป์	0
ดนตรีศึกษา	3
ดนตรีสากล	1
ดนตรีไทย	2
ดุริยางคศิลป์	0
นาฏศิลป์	2
คอมพิวเตอร์	11
เกษตรกรรม	0
คหกรรมศาสตร์	0
อุตสาหกรรมศิลป์	1
ภาษาอังกฤษ	11
ภาษาฝรั่งเศส	0
ภาษาเยอรมัน	0
ภาษาสเปน	0
ภาษารัสเซีย	0
ภาษาจีน	0
ภาษาเกาหลี	0
ภาษาญี่ปุ่น	0
ภาษามลายู	0
ภาษาเมียนมาร์	0
ภาษาเวียดนาม	0
ภาษาเขมร	0
การศึกษาพิเศษ	1
การทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	0
จิตวิทยาและการแนะแนว	0
บรรณารักษ์	0
การเงิน/การบัญชี	1
โสตทัศนศึกษา	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	1
อื่นๆ	0
รวมทั้งสิ้น	194

ตารางที่ 4.12 สรุปความต้องการครุทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/
ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด	จำนวนความต้องการวิชาเอก/ทดแทน ครูเกษียณอายุราชการ
การศึกษาปฐมวัย	35
การประถมศึกษา	12
ภาษาไทย	26
คณิตศาสตร์	23
วิทยาศาสตร์	11
สังคมศึกษา	10
สุขศึกษา	2
พลศึกษา	7
ศิลปศึกษา	4
ทัศนศิลป์	0
ดนตรีศึกษา	5
ดนตรีสากล	1
ดนตรีไทย	0
ดุริยางคศิลป์	0
นาฏศิลป์	4
คอมพิวเตอร์	6
เกษตรกรรม	0
คหกรรมศาสตร์	0
อุตสาหกรรมศิลป์	2
ภาษาอังกฤษ	13
ภาษาฝรั่งเศส	0
ภาษาเยอรมัน	0
ภาษาสเปน	0
ภาษารัสเซีย	0
ภาษาจีน	0
ภาษาเกาหลี	0
ภาษาญี่ปุ่น	0
ภาษามลายู	0
ภาษาเมียนมาร์	0
ภาษาเวียดนาม	0
ภาษาเขมร	0
การศึกษาพิเศษ	0
การทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	0
จิตวิทยาและการแนะแนว	1
บรรณารักษ์	0
การเงิน/การบัญชี	0
โสตทัศนศึกษา	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	1
อื่นๆ	0
รวมทั้งสิ้น	163

ตารางที่ 4.13 สรุปความต้องการครุทดแทนความขาดแคลนครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/
ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด	จำนวนความต้องการวิชาเอก/ทดแทน ครูเกษียณอายุราชการ
การศึกษาปฐมวัย	20
การประถมศึกษา	12
ภาษาไทย	34
คณิตศาสตร์	11
วิทยาศาสตร์	9
สังคมศึกษา	20
สุขศึกษา	3
พลศึกษา	5
ศิลปศึกษา	5
ทัศนศิลป์	0
ดนตรีศึกษา	3
ดนตรีสากล	0
ดนตรีไทย	0
ดุริยางคศิลป์	0
นาฏศิลป์	5
คอมพิวเตอร์	5
เกษตรกรรม	3
คหกรรมศาสตร์	0
อุตสาหกรรมศิลป์	0
ภาษาอังกฤษ	15
ภาษาฝรั่งเศส	0
ภาษาเยอรมัน	0
ภาษาสเปน	0
ภาษารัสเซีย	0
ภาษาจีน	0
ภาษาเกาหลี	0
ภาษาญี่ปุ่น	0
ภาษามลายู	0
ภาษาเมียนมาร์	0
ภาษาเวียดนาม	0
ภาษาเขมร	0
การศึกษาพิเศษ	0
การทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	7
จิตวิทยาและการแนะแนว	2
บรรณารักษ์	0
การเงิน/การบัญชี	0
โสตทัศนศึกษา	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	0
อื่นๆ	0
รวมทั้งสิ้น	159

ตารางที่ 4.14 สรุปความต้องการครุทดแทนความขาดแคลนครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/
ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด	จำนวนความต้องการวิชาเอก/ทดแทน ครูเกษียณอายุราชการ
การศึกษาปฐมวัย	15
การประถมศึกษา	24
ภาษาไทย	24
คณิตศาสตร์	21
วิทยาศาสตร์	10
สังคมศึกษา	16
สุขศึกษา	7
พลศึกษา	7
ศิลปศึกษา	5
ทัศนศิลป์	0
ดนตรีศึกษา	1
ดนตรีสากล	0
ดนตรีไทย	0
ดุริยางคศิลป์	0
นาฏศิลป์	1
คอมพิวเตอร์	1
เกษตรกรรม	0
คหกรรมศาสตร์	3
อุตสาหกรรมศิลป์	0
ภาษาอังกฤษ	6
ภาษาฝรั่งเศส	0
ภาษาเยอรมัน	0
ภาษาสเปน	0
ภาษารัสเซีย	0
ภาษาจีน	0
ภาษาเกาหลี	0
ภาษาญี่ปุ่น	0
ภาษามลายู	0
ภาษาเมียนมาร์	0
ภาษาเวียดนาม	0
ภาษาเขมร	0
การศึกษาพิเศษ	0
การทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	6
จิตวิทยาและการแนะแนว	0
บรรณารักษ์	0
การเงิน/การบัญชี	0
โสตทัศนศึกษา	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	0
อื่นๆ	0
รวมทั้งสิ้น	147

ตารางที่ 4.15 สรุปความต้องการครุทดแทนความขาดแคลนครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/
ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด	จำนวนความต้องการวิชาเอก/ทดแทน ครูเกษียณอายุราชการ
การศึกษาปฐมวัย	8
การประถมศึกษา	19
ภาษาไทย	30
คณิตศาสตร์	14
วิทยาศาสตร์	10
สังคมศึกษา	5
สุขศึกษา	5
พลศึกษา	4
ศิลปศึกษา	4
ทัศนศิลป์	0
ดนตรีศึกษา	3
ดนตรีสากล	0
ดนตรีไทย	0
ดุริยางคศิลป์	0
นาฏศิลป์	2
คอมพิวเตอร์	4
เกษตรกรรม	1
คหกรรมศาสตร์	1
อุตสาหกรรมศิลป์	0
ภาษาอังกฤษ	6
ภาษาฝรั่งเศส	0
ภาษาเยอรมัน	0
ภาษาสเปน	0
ภาษารัสเซีย	0
ภาษาจีน	0
ภาษาเกาหลี	0
ภาษาญี่ปุ่น	0
ภาษามลายู	0
ภาษาเมียนมาร์	0
ภาษาเวียดนาม	0
ภาษาเขมร	0
การศึกษาพิเศษ	0
การทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	4
จิตวิทยาและการแนะแนว	0
บรรณารักษ์	0
การเงิน/การบัญชี	0
โสตทัศนศึกษา	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	0
อื่นๆ	0
รวมทั้งสิ้น	120

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ในครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สภาพความต้องการครูตามมาตรฐานวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะผลการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ผลปรากฏดังนี้

1. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนี้

1.1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีนักเรียนจำนวน 35,202 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,422 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,408 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 21 ราย ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน 94 ราย พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน) ที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 69 อัตรา

1.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีนักเรียนจำนวน 34,270 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,415 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,371 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 20 ราย ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน 102 ราย พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน) ที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 67 อัตรา

1.3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีนักเรียนจำนวน 34,620 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,385 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 23 ราย ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน 136 ราย พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน) ที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 66 อัตรา

1.4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีนักเรียนจำนวน 34,560 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,378 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 14 ราย ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน 133 ราย พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน) ที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 66 อัตรา

1.5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีนักเรียนจำนวน 34,480 คน ครูตาม จ.18 จำนวน 2,406 อัตรา ครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,372 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 20 ราย ครูเกษียณอายุราชการ จำนวน 100 ราย พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ตามกรอบที่ได้รับจัดสรร จำนวน 140 อัตรา และอัตราจ้าง (ครูผู้สอน) ที่จ้างจากเงินงบประมาณ จำนวน 66 อัตรา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนี้

2.1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 21 อัตรา ครูผู้สอนเกษียณอายุราชการ จำนวน 94 อัตรา โดยจำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 25 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 6 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 5 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 11 อัตรา พลศึกษา จำนวน 7 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 2 อัตรา เกษตรกรรม จำนวน 2 อัตรา คหกรรม จำนวน 9 อัตรา อุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 3 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 อัตรา โสตทัศนศึกษา จำนวน 3 อัตรา และอื่นๆ จำนวน 17 อัตรา

2.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 20 อัตรา ครูผู้สอนเกษียณอายุราชการ จำนวน 102 อัตรา โดยจำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 6 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 27 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 12 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 4 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 20 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 4 อัตรา พลศึกษา จำนวน 7 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 3 อัตรา คหกรรม จำนวน 1 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 3 อัตรา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 4 อัตรา และจิตวิทยาและการแนะแนว จำนวน 1 อัตรา

2.3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 23 อัตรา ครูผู้สอนเกษียณอายุราชการ จำนวน 136 อัตรา โดยจำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 20 อัตรา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 7 อัตรา เกษตรกรรม จำนวน 3 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 11 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 2 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 12 อัตรา พลศึกษา จำนวน 5 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 34 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 9 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 6 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 3 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 20 อัตรา และสุขศึกษา จำนวน 3 อัตรา

2.4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 14 อัตรา ครูผู้สอนเกษียณอายุราชการ จำนวน 133 อัตรา โดยจำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 อัตรา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 6 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 21 อัตรา คหกรรม จำนวน 3 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 1 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 24 อัตรา พลศึกษา จำนวน 7 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 24 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 6 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 6 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 5 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 3 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 16 อัตรา และสุขศึกษา จำนวน 7 อัตรา

2.5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ จำนวน 20 อัตรา ครูผู้สอนเกษียณอายุราชการ จำนวน 100 อัตรา โดยจำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 8 อัตรา เกษตรกรรม จำนวน 1 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 14 อัตรา คหกรรม จำนวน 1 อัตรา ทัศนศิลป์ จำนวน 1 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 19 อัตรา พลศึกษา จำนวน 4 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 29 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 10 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 4 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 4 อัตรา และสังคมศึกษา จำนวน 5 อัตรา

3. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความต้องการครูทดแทนความขาดครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนี้

3.1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 32 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 22 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 27 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 29 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 22 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 11 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 3 อัตรา พลศึกษา จำนวน 10 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 4 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 3 อัตรา ดนตรีสากล จำนวน 1 อัตรา ดนตรีไทย จำนวน 2 อัตรา นาฏศิลป์ จำนวน 2 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 11 อัตรา อุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 1 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 11 อัตรา การศึกษาพิเศษ จำนวน 1 อัตรา การเงิน/การบัญชี จำนวน 1 อัตรา และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

3.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 35 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 12 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 26 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 23 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 11 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 10 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 2 อัตรา พลศึกษา จำนวน 7 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 4 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 5 อัตรา ดนตรีสากล จำนวน 1 อัตรา นาฏศิลป์ จำนวน 4 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 อัตรา อุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 2 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 13 อัตรา จิตวิทยาและการแนะแนว จำนวน 1 อัตรา และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

3.3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 20 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 12 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 34 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 11 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 9 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 20 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 3 อัตรา พลศึกษา จำนวน 5 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 5 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 3 อัตรา นาฏศิลป์ จำนวน 5 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 5 อัตรา เกษตรกรรม จำนวน 3 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 15 อัตรา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 7 อัตรา และจิตวิทยาและการแนะแนว จำนวน 2 อัตรา

3.4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 15 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 24 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 24 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 21 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 10 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 16 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 7 อัตรา พลศึกษา จำนวน 7 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 5 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 1 อัตรา นาฏศิลป์ จำนวน 1 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา คหกรรมศาสตร์ จำนวน 3 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 6 อัตรา และการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 6 อัตรา

3.5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกรายวิชาดังนี้ การศึกษาปฐมวัย จำนวน 8 อัตรา การประถมศึกษา จำนวน 19 อัตรา ภาษาไทย จำนวน 30 อัตรา คณิตศาสตร์ จำนวน 14 อัตรา วิทยาศาสตร์ จำนวน 10 อัตรา สังคมศึกษา จำนวน 5 อัตรา สุขศึกษา จำนวน 5 อัตรา พลศึกษา จำนวน 4 อัตรา ศิลปศึกษา จำนวน 4 อัตรา ดนตรีศึกษา จำนวน 3 อัตรา นาฏศิลป์ จำนวน 2 อัตรา คอมพิวเตอร์ จำนวน 4 อัตรา เกษตรกรรม จำนวน 1 อัตรา คหกรรมศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา ภาษาอังกฤษ จำนวน 6 อัตรา และการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 4 อัตรา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีผลของการศึกษา ดังนี้

1. ครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 จำแนกตามสาขาวิชาเอก/วุฒิวิชาเอก ปรากฏว่า ครูที่เกษียณอายุราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ระดับ คือ สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาการศึกษาศรีอยุธยาตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเป็นสาขาหลักพื้นฐานทางการศึกษาของข้าราชการครูที่สอนระดับประถมศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนรองรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้มาเพิ่มเติม โดยการสอบบรรจุรับย้ายข้าราชการครูสาขาดังกล่าวเพื่อเข้ามาทดแทนอัตราที่ว่างลงในอนาคตต่อไป

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความต้องการครูทดแทนความขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 จำแนกตามความต้องการครูทดแทนตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ระดับคือ สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาการศึกษาศรีอยุธยา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาการประถมศึกษา และสาขาวิชาสังคมศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสาขาดังกล่าว เป็นสาขาวิชาพื้นฐานทางการศึกษา อีกทั้งวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการมากที่สุดคือสาขาวิชาภาษาไทย เพราะโรงเรียนในสังกัดจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและมีข้าราชการครูที่มีวุฒิสถาวิชาเอกภาษาไทย หรือจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อปูพื้นฐานไปสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปได้

กลวิธีในการแก้ปัญหาการวางแผนกำลังคน

1. นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านกำลังคนให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการกำลังคน ดังนี้

1.1 สสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังคน การสูญเสียกำลังคน คุณภาพกำลังคน ขวัญกำลังใจของกำลังคน ปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงแค่ไหน เพียงใด จัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลวิธีในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

1.2 วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายด้านกำลังคนว่าอนาคตเป็นอย่างไร ต้องการแก้ปัญหาเรื่องใด การกำหนดนโยบายและแผนกำลังคน ก็ควรมุ่งเน้นในเรื่องนั้นๆ และควรจะต้องวิเคราะห์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าต้องเตรียมกำลังคนอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้

1.3 สื่อสารและทำความเข้าใจ ควรมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุนและมีเป้าหมายแผนงานที่ชัดเจน

2. การสรรหา

เป็นวิธีการที่ให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามความต้องการ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การแยกประเภทตำแหน่ง
- 2) วิธีการสรรหา
- 3) การสำรวจสภาพกำลังคน
- 4) การประเมินผล
- 5) วิธีการประเมิน

3. การพัฒนาและการฝึกอบรม

มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่ปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคุณธรรม และความเป็นมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น มีจิตใจและพละทานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาสามารถนำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่ดำเนินการนี้ ไปเป็นแผนอัตรากำลังคนของโรงเรียนได้
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดอัตรากำลังและจัดสรรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
3. เมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจและนโยบายที่เปลี่ยนไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้าง เกณฑ์มาตรฐาน และอัตรากำลังที่กำหนดใหม่ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารจัดการวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทางราชการได้รับประโยชน์สูงสุด เมื่อมีตำแหน่งว่างควรเกลี้ยอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและประเมินผลการดำเนินการแผนอัตรากำลังคน 5 ปี เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการแล้ว
2. ควรมีการวิจัยในลักษณะประเมินผลการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเป็นรายสาขาวิชา เปรียบเทียบกับความต้องการสาขาวิชาที่ต้องการนั้นๆ

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ , หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 . ออนไลน์
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ , 2546
- พจนารถ ปิยะสพนันต์. 2554. เอกสารประกอบการบรรยาย “การวางแผนกำลังคน”. ออนไลน์
- สำนักงาน ก.พ. 2556. คู่มือแนวทางการวางแผนและการบริหารกำลังคน สำหรับส่วนราชการ.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2546 . การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย
- ฌัญฐพันธ์ เจริญนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2546.
- นฤพร ศรีสูงเนิน. การพัฒนาระบบสารสนเทศกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2547.
- สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ปี ระยะที่ 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2554 และข้อมูลข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี 2554 – 2562 จำแนกรายวิชาที่สอน) ระหว่างวันที่ 20 – 25 กรกฎาคม 2554 ณ โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการวางแผนและการบริหารกำลังคน. กรุงเทพฯ : ธีรานະนุสรณ์การพิมพ์, 2529.
- Felix A. Nigro . 2556 , Personnel Management
- James W.Walker . 2556 , การวางแผนกำลังคน
- International Personnel Management Association (IPMA) . 2556 , คู่มือแนวทางการวางแผน และบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ
- Werther, William B. and Keith, Davis.1996 , Human Resources and Personnel Management . New York : McGrow – Hill Book Company.



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗

ที่ ๔๐๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. นายประจักษ์ พุ่มพฤษ์	ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต ๗	ประธานกรรมการ
๒. นายสิทธิพร ผมงาม	รอง ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต ๗	รองประธานกรรมการ
๓. นายประเสริฐ หมีทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประทาย	กรรมการ
๔. นายอาณัษร์ ศรีทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองจิก	กรรมการ
๕. นายชยพล ระดมผล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางวิทยา	กรรมการ
๖. นายปณิพล นานา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ้อประชาสามัคคี	กรรมการ
๗. นายสุริยะ พิมพ์พรหมา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนอุดมมงคลอุบลรัตน์	กรรมการ
๘. นายสุวิทย์ แก้วไพฑูรย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านตะเกาหนูน	กรรมการ
๙. นายประมวล เกิดศักดิ์ ณ แวงน้อย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	กรรมการ
๑๐. นางเรื่อนน้อย เสียงสนั่น	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๑. นางสาวเอื้อมเดือน ใหญ่กลาง	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ และเลขานุการ
๑๒. นางสุนิต ณ วงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางซินตา วณิชชานนท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นายณรงค์ชัย พรมดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายนิวัช จันทา	พนักงานราชการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่ศึกษามีหน้าที่ ดังนี้

- กำหนดแผนงานบริหารอัตรากำลังสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- กำหนดมาตรการในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา
- กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก
- พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

๕. กำหนดแนวทาง ...

๕. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
๖. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด
๗. กำหนดแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการเกลี้ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว
๘. พิจารณาเสนอการเกลี้ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม และมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๙. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗ ทราบโดยด่วน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประกิจ พุ่มพุกษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗