



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. โครงการ One Stop Service and Smart ก.พ.๗	๒๐,๐๐๐ บาท	-	-	เม.ย.๖๗- มิ.ย.๖๗	ก.ย.๖๗	นางศรัญญากานต์ ปัญญะ
๒. การวางแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	มิ.ย. ๖๗	-	นางสาวอำนวยการพร ตุงคุบุรี
๓. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.-ธ.ค.๖๖	-	เม.ย.-มิ.ย. ๖๗	ก.ค.-ก.ย. ๖๗	นางสาวอำนวยการพร ตุงคุบุรี
๔. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.-ธ.ค.๖๖	-	พ.ค.-มิ.ย. ๖๗	ก.ย. ๖๗	นางสาวอำนวยการพร ตุงคุบุรี
๕. การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.-ธ.ค.๖๖	-	พ.ค.-มิ.ย. ๖๗	ก.ค.-ก.ย. ๖๗	นางสาวอำนวยการพร ตุงคุบุรี
๖. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน	ไม่ใช้งบประมาณ	ธ.ค.๖๖	ม.ค. – มี.ค. ๖๗	เม.ย. – พ.ค. ๖๗	ก.ค. – ก.ย. ๖๗	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๗. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	เม.ย. – พ.ค. ๖๗	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๘. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีปกติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. – ธ.ค. ๖๖	ม.ค. – มี.ค. ๖๗	เม.ย. – มิ.ย. ๖๗	ก.ค. – ก.ย. ๖๗	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๙.การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ปีการศึกษา ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. – ธ.ค. ๖๖	-	-	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๑๐.การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. – ธ.ค. ๖๖	-	-	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๑๑.การเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) และ (๒)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	เม.ย. – พ.ค. ๖๗	ก.ค. – ก.ย. ๖๗	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๑๒.การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค (๑) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ก.พ. – มี.ค. ๖๗	-	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑๓.การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	สพฐ.จะจัดสรรงบประมาณให้	-	ก.พ. – มี.ค. ๖๗	เม.ย. – พ.ค. ๖๗	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๑๔.การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	สพฐ.จะจัดสรรงบประมาณให้	-	มี.ค. ๖๗	เม.ย. – พ.ค. ๖๗	-	น.ส.มนทิรา ชุมภูมาธิ
๑๕.การประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย		ต.ค.๖๖	มี.ค.๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ย.๖๗	นางสาวจิราพัชร ยะราช
๑๖.การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย. ๖๗)	๓,๐๐๐ บาท	-	-	เม.ย.๖๗ – พ.ค.๖๗	-	นางณัฐชยา ไชยพรม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑๗. การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำและ ค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย.๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	เม.ย.๖๗ – พ.ค.๖๗	-	นางณัฐชยา ไชยพรม
๑๘. แก้ไขเงินเดือนตามคำสั่งให้มีและเลื่อน วิทยฐานะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖- ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๗	เม.ย.๖๗- มิ.ย.๖๗	ก.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๗	นางณัฐชยา ไชยพรม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖	มี.ค.๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ย.๖๗	นางอรุณา รอดกลิ้ง นายศศิวัฒน์ อธิธรรมศักดิ์
๒. การพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ผอ.และรอง ผอ.บรรจุใหม่)	๘,๕๕๐ บาท	-	ม.ค.๖๗	-	-	นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์
๓. การจัดการประกวดรางวัล OBEC Awards ครั้งที่ ๑๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕	๒๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ก.ย.๖๗	นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์
๔. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๕๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ก.ย.๖๗	นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์
๕. การพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๑๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ก.ย.๖๗	นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปี พ.ศ.2564 - 2568 (แผน 5 ปี)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

The Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai

“ องค์กรแห่งความทันสมัย คุณภาพก้าวไกล จับใจด้วยบริการ ”

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ให้ความสำคัญการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2564 – 2568 (แผน 5 ปี) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นประโยชน์และนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา หน้า 1
- วัตถุประสงค์ หน้า 1
- ขอบเขตการรายงาน หน้า 2
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หน้า 2

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หน้า 3
- แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน หน้า 5
- เกณฑ์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา หน้า 20
- เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หน้า 24

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หน้า 25
- การเก็บรวบรวมข้อมูล หน้า 25
- การวิเคราะห์ข้อมูล หน้า 25

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หน้า 29

บทที่ 5 สรุปผลการดำเนินการและข้อเสนอแนะ

- สรุปผลการดำเนินการ หน้า 47
- ข้อเสนอแนะ หน้า 56

บรรณานุกรม หน้า 57

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา โดยให้พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญทำให้หน่วยงานสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับการใช้อัตรากำลังคน ให้ยืดหยุ่นเข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนของหน่วยงาน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครู ในสถานศึกษา

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงให้ความสำคัญด้านข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความต้องการอัตรากำลังครูภายใน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน การทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง กำหนดความต้องการรายวิชาตามมาตรฐานวิชาเอก และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง และนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติงานอัตรากำลัง
2. เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ
3. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับและทดแทนความขาดแคลนอัตรากำลังครู
4. เพื่อให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
5. เพื่อให้สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
6. เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์และมีครูครบตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ขอบเขตการรายงาน

การรายงานจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปี พ.ศ. 2564 – 2568 (แผน 5 ปี)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบทุกด้าน
2. มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติงานอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ
3. มีแผนการรองรับและทดแทนความขาดแคลนอัตรากำลังครู
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายและสถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน นำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. สถานศึกษามีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์และมีครูครบตามมาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราากำลังครู เป็นแนวทางสำหรับวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเป็นระบบ กำหนดกรอบความต้องการตามกรอบอัตรา เพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาตามมาตรฐานวิชาเอก และการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนความต้องการครู

ความหมายของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน คือ กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

สุนันทา เลาหันนท์ (2546: 88) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนในองค์กรมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อคาดคะเนความต้องการ จำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่จะปฏิบัติงานรวมถึงระดับของทักษะความรู้ และความสามารถที่ต้องการ
2. เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งบุคคลในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
3. เพื่อบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถออกจากงาน หลังจากที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้ว
4. เพื่อคาดคะเนล่วงหน้าปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล เช่น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและปัญหาการมีบุคลากรเกินความต้องการ เป็นต้น
5. เพื่อจัดเตรียมมาตรการที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร
6. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงการเกลี้ยกล่อมกำลังคนระหว่างหน่วยงานในที่สุด

ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

ณัฐพันธ์ เชรนนันท์ (2546 : 69-73) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังคนไว้ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นมีอัตราที่รวดเร็วขึ้นกว่าเดิมมาก เนื่องจากผลกระทบจากวิทยาการที่ก้าวหน้าทางระบบการสื่อสารโทรคมนาคมระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่องานทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนบุคลากรขึ้น เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อให้องค์กรมีความพร้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อองค์กรมีทั้งการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่ส่งผลต่อรูปแบบในการจัดทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน ความเจริญเติบโตขององค์กรย่อมส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรในสาขาต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งผลเชื่อมโยงถึงผลิตภาพ (Productivity) การแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำการบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมขององค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจำให้้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงต่อไปในอนาคต
3. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน การจัดทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการให้เงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนการพ้นออกจากองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงนับเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะทำให้้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้
4. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม นอกจากนี้ผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมจะผลักดันให้้องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้นการวางแผนบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังคนเป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรใน้องค์กรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการจัดวางแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการจัดการบำรุงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานกับ้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

แนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตด้านกำลังคนลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ทำให้องค์กรสามารถที่จะปริมาณ ประเพณี และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีความเหมาะสมกับงาน ระยะเวลา เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน
4. ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
5. เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้แนะการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงในการใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์ขององค์กร เพื่อการตอบสนองความพอใจของพนักงาน และเพื่อโอกาสที่จะได้มีการพัฒนาพนักงานได้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในอนาคตเพราะการวางแผนบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและทำให้องค์กรมีแผนดำเนินงานอย่างละเอียดที่จะปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างมีขั้นตอนอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนขององค์กรในอนาคตต่อไป

ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ดังนั้นการกำหนดรับพนักงานใหม่ จะต้องยึดแผนด้านบุคคล
2. ช่วยให้องค์กรใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เห็นภาพรวม การใช้กำลังคนในแผนกและฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บุคคลที่รับเข้ามาในองค์การ มีคุณค่าทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่องค์กร
3. ทำให้กระบวนการเลือกสรรคนเข้ามาทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนา และฝึกอบรม ทำให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
4. ทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์การในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาโอกาสให้พนักงานก้าวหน้า

5. เป็นแนวทางในสถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจากองค์กรที่มีการวางแผนบุคคล จะเป็นประโยชน์และช่วยสนับสนุนให้สถาบันผลิตนักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ไม่เกิดปัญหาการว่างงาน เป็นการช่วยพัฒนาความมั่นคงของประเทศ

6. เป็นการปรับปรุงการใช้บุคคลขององค์กรอย่างคุ้มค่า

7. ช่วยให้อิทธิพลต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่ขององค์กรเป็นอย่างประหยัด

9. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคล มีคุณภาพและสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายในองค์กรด้วย

10. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

11. ช่วยขจัดปัญหาคนที่เหมือนกับไม้ที่ตายแล้ว (dead wood) ให้หมดไปจากองค์กรทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

12. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างโปรแกรมการบริหารงานบุคคล เช่น แผนการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการจ้างบุคคล

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคนมีประโยชน์คือ ให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและสมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนาและฝึกอบรมคนเข้ามาทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน รวมทั้งทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์กรในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการกำหนดทิศทางของแผนกำลังคน

ในการกำหนดทิศทางของแผนบุคคล จะต้องดำเนินการเรื่องต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น แผนบุคคลขององค์กรจะต้องเป็นระบบและตอบสนองต่อการขยายตัวทางธุรกิจ และใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

2. การกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการ มีการระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน

3. การทำความเข้าใจเรื่องแผนบุคคล โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ชี้แจงเรื่องแผนอัตรากำลังให้ทุกระดับเข้าใจร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์

3.2 ฝ่ายบริหารจะต้องมีความมั่นใจว่าบุคคลทุกฝ่ายทุกระดับมีการรับรู้ ยอมรับและเข้าใจความจำเป็นและความสำคัญของการวางแผนบุคคลของหน่วยงาน

4. การสื่อสารสมมติฐานที่ใช้ประกอบการวางแผนบุคคลที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกฝ่ายในองค์กร สมมติฐานที่สำคัญ เช่น

4.1 อัตราการเจริญเติบโตขององค์กร จะต้องมียัตราการก้าวหน้าสูงกว่าอัตราเจริญเติบโตของสถานะเศรษฐกิจ

4.2 องค์กรมีเป้าหมายการใช้กำลังคนในการให้บริการแก่ลูกค้า จะไม่เปลี่ยนแปลงไปใช้อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีแทน

4.3 มุ่งใช้บุคคลที่มีอยู่ในแต่ละแผนกให้คุ้มค่า ในกรณีนี้อาจกำหนดนโยบาย เช่น มีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนทดแทนจากภายในองค์กร แทนที่จะสรรหามาจากภายนอก

5. ผู้รับผิดชอบด้านการวางแผนบุคคล จะต้องแปลสมมติฐานด้านกำลังคน เช่น ทิศทางของแผนที่จะเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร แต่ละส่วนงานจะต้องตระหนักถึงปัญญาและความต้องการภายในของแต่ละงานเป็นสำคัญ โดยจะต้องดำเนินกิจกรรมต่อไปนี้

5.1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังบุคคล

5.2 วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายด้านกำลังบุคคล

5.3 กำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านบุคคลในเรื่องการใช้กำลังคนการพัฒนากำลังคน การสรรหา การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน และการพัฒนาอาชีพ

5.4 สื่อสารและทำความเข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ

6. สิ่งที่มีผลกับการวางแผนบุคคล จะต้องพิจารณาถึงเรื่องต่อไปนี้

6.1 บุคคลที่มีอยู่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรแล้วหรือไม่เพียงใดและได้ประโยชน์คุ้มค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายหรือไม่

6.2 มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

6.3 อัตราสูญเสียกำลังคนในอนาคตจะรุนแรงหรือไม่ โดยพิจารณาว่าจะสูญเสียกำลังคนประเภทใด ระดับใดในกลุ่มสายงานใด มีจุดใดบ้างที่ได้รับผลกระทบและเมื่อใด รวมถึงศึกษาสาเหตุของการสูญเสียว่ามีอะไรบ้าง

6.4 จะใช้เทคนิคและวิธีการในการคาดคะเนบุคคลทั้งในด้านอุปสงค์และอุปทาน วิธีใดจึงจะเหมาะสม

6.5 การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งจะกระทำโดยวิธีใดจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังคน

6.6 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการวางแผนบุคคลควรจะเป็นเท่าใด เช่น ทบทวนทุก ๆ 3 ปี หรือ 5 ปี เป็นต้น

7. การจัดทำแผนบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างเป็นระบบหลักการต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอข้างต้นนี้ จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนบุคคลขององค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการกำหนดทิศทางของแผนบุคคลจะต้องพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องคือการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการมีการระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจนและมีความเหมาะสม ชี้แจงเรื่องแผนอัตรากำลังให้ทุกระดับเข้าใจร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ กำหนดผู้รับผิดชอบด้านการวางแผนบุคคลและมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนกำลังคน

1. องค์กรประกอบภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งองค์กรไม่สามารถจะควบคุมได้ และยากที่จะทำการคาดการณ์ประเมินความเป็นไปได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์กรประกอบภายนอกองค์กรที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กร มี 4 ประการ ได้แก่

1.1 สภาพเศรษฐกิจ (economics) โดยปกติระบบเศรษฐกิจแปรเปลี่ยนไปตามระยะเวลา โดยมีลักษณะเป็นวัฏจักรประกอบด้วย

- 1.1.1 ภาวะรุ่งเรือง (boom)
- 1.1.2 ภาวะถดถอย (recession)
- 1.1.3 ภาวะตกต่ำ (depression)
- 1.1.4 ภาวะฟื้นตัว (recovery)

ในภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองจะเป็นผลให้ยอดขายสินค้าและบริการขององค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากประชาชนมีรายได้ที่แท้จริงสูง ทำให้มีอำนาจการซื้อมากขึ้น ดังนั้นจะเป็นผลให้ความต้องการกำลังคนขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากแรงงานคนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับกระบวนการผลิต ในทางตรงกันข้ามถ้าเศรษฐกิจซบเซาอำนาจซื้อของประชาชนต่ำ องค์กรจำเป็นต้องลดประมาณการผลิตย่อมเป็นผลให้ความต้องการกำลังคนขององค์กรลดต่ำลงด้วยผลกระทบที่เกิดจากสภาวะเศรษฐกิจสามารถมองเห็นได้ค่อนข้างชัดเจน แต่การประเมินสภาวะเศรษฐกิจนั้นทำได้ค่อนข้างยาก ทั้งนี้ อาจพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ที่สำคัญได้แก่ภาวะเงินเฟ้อ ภาวะการว่างงาน อัตราดอกเบี้ย เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านสังคม การเมือง และกฎหมาย (social, political and legal) ปัจจัยทางสังคมพิจารณาจาก ระเบียบประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม เป็นต้น ตัวอย่างของผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยด้านสังคม เช่น ค่านิยมในการทำงานนอกบ้านของหญิงไทย มีผลต่อการกำหนดความต้องการกำลังแรงงานเพศหญิงและเพศชาย องค์กรสามารถจัดจ้างแรงงานหญิงได้มากขึ้น และสามารถลดแรงงานชายลงบางประเภท ภาวะทางการเมืองและกฎหมายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันซึ่งสามารถคาดการณ์ได้โดยงาน ตัวอย่างเช่น กรณีที่รัฐบาลออกกฎหมายการเกษียณอายุราชการฉบับใหม่ โดยให้ข้าราชการเกษียณอายุเร็วกว่าหรือช้ากว่าเดิม นักวางแผนบุคคลก็จำเป็นต้องนำมาพิจารณาในการกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กรด้วย

1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (technology) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนั้นยากที่จะคาดการณ์และยากที่จะประเมิน แนวความคิด ส่วนใหญ่เชื่อว่าการขยายตัวและความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์เป็นสาเหตุให้มีการว่างงานอย่างมากมายเพราะคอมพิวเตอร์สามารถทำงานแทนแรงงานคนได้อย่างรวดเร็ว แต่หากพิจารณาให้ดีแล้ว แม้ว่าธุรกิจคอมพิวเตอร์จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการกำลังคนในธุรกิจหลายประเภทลดลง เช่น ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจร้านขายหนังสือ เป็นต้น แต่มีธุรกิจบางประเภทที่จำเป็นต้องจ้างคนเพิ่มขึ้น เช่น ธุรกิจที่บริการ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ การพิมพ์เอกสารการวิเคราะห์ผลวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้ วัฒนาการการนำหุ่นยนต์มาใช้แทนแรงงานคนในอนาคตย่อมมีผลกระทบต่อการกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กรด้วย

1.4 ปัจจัยด้านคู่แข่ง (competitors) การมีคู่แข่งอาจเป็นผลต่อความเติบโตของอุตสาหกรรม เพราะส่วนแบ่งตลาดของธุรกิจย่อมถูกคู่แข่งช่วงชิงเอาไปไม่มากนักน้อย ตัวอย่าง เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์และอุตสาหกรรมเหล็กมีอัตราการเติบโตน้อยมาก เนื่องจากมีคู่แข่งจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตามการแข่งขันในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ก็เป็นผลให้ราคาสินค้าลดต่ำลงธุรกิจสามารถขยายตลาดได้กว้างขึ้น และทำให้ธุรกิจต้องจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

2. องค์ประกอบด้านองค์กร หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความต้องการบุคคลขององค์กรในที่นี้จะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านองค์กรที่มีผลต่อการวางแผนกำลังคน 5 ประการ ได้แก่

2.1 แผนกลยุทธ์ (strategic plans) นับเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความต้องการกำลังคนมากที่สุด เนื่องจาก แผนกลยุทธ์เป็นแผนที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ระยะยาว เช่น วัตถุประสงค์เกี่ยวกับอัตราการเติบโต (growth rate) ผลิตภัณฑ์ใหม่ (new products) ตลาด (market) และบริการ (services) เป็นต้น วัตถุประสงค์เหล่านี้ จะชี้ให้เห็นถึงจำนวนและประเภทของพนักงานที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต นักบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องพัฒนาแผนบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ได้

2.2 งบประมาณ (budgets) งบประมาณเป็นเครื่องมือการดำเนินงานสำหรับแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ดังนั้นการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในการเพิ่มหรือลดงบประมาณ จะส่งผลกระทบต่อความจำเป็นด้านบุคคลในระยะสั้น

2.3 การพยากรณ์ยอดขายและปริมาณการผลิต (sales and production forecasts) แม้ว่าข้อมูลที่ได้จากการพยากรณ์ยอดขายและปริมาณการผลิต จะให้ความถูกต้องน้อยกว่างบประมาณ แต่ก็สามารถให้ข้อสังเกตได้รวดเร็วเกี่ยวกับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นของความต้องการบุคคลในองค์กร

2.4 การลงทุนในธุรกิจใหม่ (new ventures) เมื่อองค์กรกำลังดำเนินการลงทุนในธุรกิจใหม่นักวางแผนจะต้องทำการพัฒนาแผนการจ้างงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและในกรณีที่การลงทุนในธุรกิจใหม่เกิดจากการร่วมลงทุน (mergers) หรือการควบกิจการ (acquisitions) ก็จำเป็นต้องทบทวนอุปสรรคด้านบุคคลในทันที ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบองค์กรและการออกแบบงานใหม่

2.5 การออกแบบองค์กรและการออกแบบงาน (organization and job designs) ช่วงหลังจากมีการร่วมลงทุน หรือการควบกิจการ องค์กรจะมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (reorganization) อย่างฉับพลัน ทำให้แผนกำลังคนต้องการการปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ใหม่ขององค์กรในขณะเดียวกันการออกแบบงานใหม่ก็ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงความต้องการระดับทักษะของพนักงานในอนาคตด้วย

3. ปัจจัยด้านกำลังแรงงาน (work-force factor) อุปสงค์ของบุคคลขององค์กรจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานภายในองค์กร ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่

3.1 การเกษียณอายุ (retirement)

3.2 การลาออก (resignation)

3.3 การตาย (deaths)

3.4 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง (terminations)

สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องคาดการณ์แนวโน้มของกำลังแรงงาน โดยศึกษาข้อมูลจากอดีต และนำเอาผลของการคาดการณ์มาใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนกำลังคนในอนาคตขององค์กร ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังคนควรคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเอง กฎหมาย เทคโนโลยี และคู่แข่ง และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในองค์กร ได้แก่ แผนกลยุทธ์งบประมาณ การพยากรณ์ ปริมาณผลผลิต การลงทุนในธุรกิจใหม่ และการออกแบบองค์กรและการออกแบบงาน รวมทั้งปัจจัยด้านกำลังแรงงาน ได้แก่ การเกษียณอายุ การลาออก การตาย และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง เป็นต้น

กระบวนการวางแผนกำลังคน

กระบวนการวางแผนกำลังคนควรประกอบด้วยขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 : 3-6)

1. เป้าหมาย และแผนขององค์กร (Goals and Plans of Organization) งานสำหรับนักวางแผนบุคคลจะกระทำ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์การได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะ แนวโน้มทางด้านการเมือง กฎหมายที่จะส่งผลดำเนินงานขององค์กร สภาพเศรษฐกิจที่การแข่งขัน ภาวะเงินเฟ้อระดับการวางแผนงานในการทำงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อที่จะนำผลของการเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างมีความเหมาะสม

2. สภาพการณ์ของบุคคลในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สำรวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ เช่น ตามลักษณะของงาน ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

3. การคาดการณ์บุคคล (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้ นักวางแผนบุคคลจะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งจำนวนและประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริง ๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่ต้องการทั้งหมด ก็จะทราบว่าองค์กรต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด ในการคาดการณ์บุคคลเป็นงานที่ละเอียดซับซ้อน ซึ่งพอจะกล่าวถึงขั้นตอนในการคาดการณ์บุคคลพอสรุปได้ 13 ประการ ดังนี้

3.1 เก็บข้อมูล

3.2 ศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในการเข้าออกของพนักงาน

3.3 หาเครื่องบ่งชี้ที่จะแสดงจำนวนพนักงานลูกจ้างในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ หรืองาน ประเภท สำคัญ ๆ เช่น ดูจำนวนพนักงานในด้านการผลิต

3.4 พยากรณ์จำนวนพนักงานที่เกี่ยวกับงานหลัก (Line) พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน (Staff) ว่า จะเป็นจำนวนเท่าไร

3.5 ชี้ให้เห็นถึงเหตุการณ์ที่ผ่านมา แต่เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันจะทำให้เปลี่ยนแปลง นั้น อาจจะไม่เคยเกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา

3.6 เป็นข้อมูลที่ได้จากระดับต้นไปสู่ระดับสูง การเปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการตั้งแต่ระดับต้นได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การถึงแม้ว่าบางครั้งฝ่ายจัดการจะมีคำตอบอยู่แล้วก็ตาม

3.7 การสอบถามจากหัวหน้างานในระดับต่าง ๆ นั้น จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ หัวหน้างานมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายจัดการขั้นสูง

3.8 การศึกษาถึงโครงการต่าง ๆ

3.9 หลักการที่สำคัญที่ควรพิจารณาอีกอย่างหนึ่งคือ การวิเคราะห์งาน

3.10 พิจารณาเวลาทำงานที่แท้จริงของพนักงานลูกจ้างแต่ละคน

3.11 พิจารณาผลิตผลของงาน อาจจะศึกษาเปรียบเทียบจำนวนคนกับจำนวนผลิตผลของงาน

3.12 วิธีใช้ตัวเลขสถิติต่างหรือจากวิจารณ์ของผู้นับผิดชอบ

3.13 ต้องติดตามข่าวคราวความเคลื่อนไหว การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่

4. การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์บุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายบุคคล เช่น แผนการสรรหาพนักงาน แผนการ คัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และพัฒนา เป็นต้น

5. การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบความ เหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่าง ๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องการ เปลี่ยนแปลงแผนบุคคล และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแผนขององค์การ การจัดทำดัชนีแรงงานที่ทันสมัยควรได้รับการ พิจารณาศึกษา ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นสิ่งสำคัญของการวางแผน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2529 : 6-10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ ในการวางแผนกำลังคน ควรประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลกำลังคน การวางแผนกำลังคนจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์เชื่อถือได้เป็นฐาน การเก็บข้อมูลนั้นจะต้องครอบคลุมทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ทั้งนี้การเก็บ ข้อมูลดังกล่าว เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์ และพยากรณ์เพื่อการวางแผนแก้ปัญหากำลังคน ซึ่งต้องจัดทำอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และรายงานข้อมูลอย่างถูกต้องทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการ วิเคราะห์และพยากรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน หมายถึง การพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยใช้ข้อมูลกำลังคนที่เก็บในข้อ 1 ประกอบกับข้อมูลด้านนโยบาย แผนปฏิบัติงานและปริมาณงานของส่วนราชการนั้น ๆ เพื่อทำการวิเคราะห์และพยากรณ์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณที่แท้จริง โดยกำหนดจำนวนและประเภทของกำลังคนที่ต้องการให้แน่ชัด และพยากรณ์ความต้องการกำลังคนเป็นรายปี 3 ปี 5 ปี ตามความเหมาะสมโดยใช้เทคนิคในการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนได้แก่ การใช้วิธีฐานฐาน อัตราส่วนและการใช้เทคนิคการวัดงาน เป็นต้น

3. การพยากรณ์อุปทานกำลังคน หมายถึง การพยากรณ์เกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น การสูญเสียกำลังคน กำลังคงเหลือ การย้ายสับเปลี่ยน ผู้ที่ทำหน้าที่พยากรณ์อุปทานกำลังคนจะต้องทราบข้อมูลกำลังคนในหน่วยงานของตน การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ผลการวิเคราะห์เป็นฐานในการพยากรณ์ เช่น การสูญเสียกำลังคนในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ตลอดจนการพยากรณ์ถึงผลกระทบสืบเนื่องจากรูปแบบและสภาพการณ์ด้านกำลังคนที่จะมีการบริหารงาน

4. การวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์เป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานมีการใช้กำลังคนอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในการวิเคราะห์การใช้กำลังคนอาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความคุ้มค่า (Cost/Benefit Analysis) เพื่อวิเคราะห์ว่าผลการปฏิบัติงานที่ได้จากเจ้าหน้าที่คุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ นอกจากนี้อาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาทางเลือกหาต้นทุนน้อยที่สุด (Least-Cost Approach) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อเสนอให้ผู้บริหารใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับอัตรากำลังคน

5. การพยากรณ์ปัญหาด้านกำลังคน หลังจากทราบข้อมูลทั่วไปและข้อมูลในการพยากรณ์ด้านอุปสงค์ อุปทานและการใช้กำลังคนแล้ว ลำดับขั้นต่อไปคือการกระบวนการวางแผนกำลังคน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์ด้านกำลังคนว่ามีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อหน่วยงานแค่ไหน เพียงใด รวมทั้งปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การสูญเสียกำลังคน การขาดความสมดุลในโครงสร้างกำลังคน เป็นต้น

6. การจัดทำแผนกำลังคน แผนกำลังคน คือ แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหากำลังคน เมื่อได้ทราบปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่กำลังเกิดขึ้น และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต กิจกรรมสำคัญต่อมาคือ การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น ซึ่งแผนกำลังคนควรครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 6.1 นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน
- 6.2 แผนการสรรหา
- 6.3 แผนพัฒนาและฝึกอบรม
- 6.4 แผนด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
- 6.5 แผนการขยายหรือปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน
- 6.6 แผนการเกลี่ยอัตรากำลังคน
- 6.7 แผนเตรียมกำลังคน เพื่อสืบทอดตำแหน่ง

7. การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล การนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานต้องรับผิดชอบและแก้ปัญหาโดยตรง โดยฝ่ายบริหารควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน กำลังคนให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ต้องมีการติดตามตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ รวมทั้ง มีการประเมินผลเพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผน อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการวางแผนกำลังคนต่อไป

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนบุคคล อย่างน้อยควรประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเป้าหมายและแผนขององค์กร 2) สภาพการณ์ของบุคคลในปัจจุบัน 3) การคาดการณ์บุคคล 4) การกำหนดแผนปฏิบัติงาน และ 5) การตรวจสอบ ประเมินผล และการปรับปรุง

การคาดการณ์ความต้องการด้านบุคคล

1. การคาดการณ์จากสมการพื้นฐาน วิธีการนี้จะเป็นการคำนวณหาจำนวนบุคลากรที่องค์กรต้องการในแต่ละช่วงเวลา จากสูตรพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ คือ จำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่มขึ้น = จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด - จำนวนบุคลากรคงเหลือจำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด = จำนวนงานอัตราากำลังส่วนของงานต่อบุคลากร

2. การใช้แบบจำลองการวางแผนรวม (Aggregate Planning Model) วิธีการนี้จะคาดการณ์ปริมาณความต้องการบุคลากรขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้สามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical Forecasting Methods) วิธีการนี้จะนำหลักการทางสถิติและคณิตศาสตร์ เช่น กำหนดการเส้นตรง (Linear Programming) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Technique) มาช่วยในการพยากรณ์ความต้องการบุคคลขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่สนใจ

4. การใช้แบบจำลองของมาร์คอฟ (Markov-model) วิธีการนี้จะนำหลักการคณิตศาสตร์ชั้นสูงมาประยุกต์ในการศึกษาและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของบุคคลในอนาคต เพื่อองค์กรจะได้จัดเตรียมแผนในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วิธีการคาดการณ์ความต้องการด้านบุคคล มี 4 วิธีการ คือ การคาดการณ์จากสมการพื้นฐาน การใช้แบบจำลองการวางแผนรวม การใช้วิธีการทางสถิติ และ การใช้แบบจำลองของมาร์คอฟ เป็นต้น

เทคนิคในการพยากรณ์

1. ระยะเวลา (Time Horizon) ปัจจุบันเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการพยากรณ์ความต้องการบุคคลจะต้องเลือกวิธีการที่มีระยะเวลาเหมาะสมกับความต้องการของงาน โดยให้ผลลัพธ์ที่ได้มีระดับของความถูกต้องและเชื่อถือได้ เหมาะสมกับการใช้งาน โดยให้ผลลัพธ์ที่ได้มีระดับของความถูกต้องและเชื่อถือได้ เหมาะสมกับการใช้งาน โดยไม่เสียเวลาในการประเมินผลมากเกินไป

2. ลักษณะของข้อมูล (Pattern of Data) นักพยากรณ์ที่มีความสามารถจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติหรือลักษณะของข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถคัดเลือกเครื่องมือในการพยากรณ์ได้อย่างเหมาะสม และสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดได้อย่างใกล้เคียง

3. ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานทางธุรกิจเกือบทุกประเภท ดังนั้นนักพยากรณ์ต้องพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของการพยากรณ์แต่ละวิธีว่ามีความเหมาะสมอย่างไร โดยเปรียบเทียบระหว่างกันเอง หรือเปรียบเทียบกับความต้องการของงาน

4. ความแม่นยำ (Accuracy) ความถูกต้องและแม่นยำของเครื่องมือที่ใช้เป็นหัวใจสำคัญของการพยากรณ์ ดังนั้น นักพยากรณ์สมควรต้องเลือกใช้วิธีการที่มีความถูกต้องและแม่นยำในระดับที่ยอมรับได้สำหรับงานแต่ละชนิด

5. ความง่ายในการนำไปใช้ (Ease of Application) เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนของหน่วยงานวางแผนบุคคลต่างมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นนักพยากรณ์จึงต้องเลือกวิธีการที่มีความง่ายในการนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่สมาชิกทุกคนในทีมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีอุปสรรคน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ในการเลือกเทคนิคสำหรับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ระยะเวลา ลักษณะของข้อมูล ค่าใช้จ่าย ความแม่นยำ และความง่ายในการนำไปใช้

บทบาทของกลุ่มบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องการวางแผนกำลังคน

1. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรและมีจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด จากการใช้กำลังคนที่มีอยู่

2. หัวหน้าหน่วยงานระดับกองเป็นผู้มีบทบาทในการใช้ควบคุมกำลังคน จำเป็นต้องมีข้อมูลกำลังคนเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกำลังคนในคุณภาพและจำนวนที่ต้องการ ข้อมูลสำหรับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการตามแผนกำลังคนด้านต่าง ๆ และเพื่อเสนอแนะผู้บริหารระดับสูง

3. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องวางแผนกำลังคน เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนแก่ข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่วางแผนกำลังคนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวข้อง ปัญหากำลังคนและเพื่อนเสนอแนะแผนและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาให้ฝ่ายบริหารพิจารณา

วิธีการวางแผนกำลังคน

1. ประเภทของข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลบุคคล คือ ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ชื่อ สกุล ข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน ที่สำคัญได้แก่ ชื่อ สกุล ตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่งฝ่าย กอง กรม วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน วันเข้ารับราชการเงินเดือน
 2. ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วยความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนกำลังคน สภาพกำลังคนปัจจุบัน การสูญเสียกำลังคนและการได้กำลังคนเพิ่ม
 3. ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วยการเก็บข้อมูล ควรกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนและควรจัดแบ่งและกำหนดกลุ่มงานที่จะวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูลเป็นการนำข้อมูลทุกชนิดที่ได้รวบรวมไว้มาคำนวณเพื่อกำหนดกำลังคนที่ต้องการ และการวิเคราะห์ข้อมูลควรดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายปี ทดแทนการสูญเสียในเรื่องจำนวน และพิจารณาในด้านคุณภาพด้วย
 4. การวางแผนปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว
- จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วิธีการวางแผนกำลังคนสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ประเภทของข้อมูล ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน และการวางแผนปฏิบัติการ

กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลังคน

1. นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านกำลังคนให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการกำลังคน ดังนี้
 - 1.1 สสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังคนการสูญเสียกำลังคน คุณภาพกำลังคน ขวัญกำลังใจของกำลังคน ปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงแค่ไหนเพียงใด จัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดวิธีในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
 - 1.2 วิเคราะห์แนวนโยบายและเป้าหมายด้านกำลังคน ว่าอนาคตเป็นอย่างไร ต้องการแก้ปัญหาเรื่องใด การกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนก็ควรมุ่งเน้นในเรื่องนั้น ๆ และควรต้องวิเคราะห์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าต้องเตรียมกำลังคนอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติการกิจตามแผนงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้
 - 1.3 กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำลังคน เมื่อดำเนินการตามข้อ 1.1 และ 1.2 แล้วจึงกำหนดให้แน่ชัดว่าต้องการแก้ปัญหาในเรื่องใด หรือจะปรับปรุงกำลังคนในเรื่องใด เป้าหมายการใช้กำลังคนเป็นอย่างไร
 - 1.4 สื่อสารและทำความเข้าใจ ควรมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบายคือ ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุน มีเป้าหมายและแผนงานชัดเจน เช่น การย้ายสับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนากำลังคนและสามารถปฏิบัติได้

2. การสรรหา เป็นวิธีการให้ได้บุคคลตามความต้องการ เป็นจุดเริ่มต้นในที่จะทำให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การแยกประเภทตำแหน่ง

2.2 วิธีการสรรหา

2.3 การสำรวจสภาพกำลังคน

2.4 การประเมินผล

2.5 วิธีการประเมิน

3. การพัฒนาและการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่ปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคุณธรรม และความเป็นมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น มีจิตใจและพละทานามัยที่สมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

4. เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ งานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีการปฐมนิเทศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

5. การปรับปรุงงาน ในการปรับปรุงงานนั้นประกอบด้วยดังนี้

5.1 การขยายงานการขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ การขยายงานที่ใช้ความสามารถต่างกัน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงาน ซึ่งคาดว่าผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติได้ เพื่อปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และสนใจในการปฏิบัติงาน

5.2 การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มอบหมายงานให้ดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติ การทราบผลการปฏิบัติ

6. การเกลี้ยกำลัคน หมายถึง การถ่ายเทกำลังคนจากหน่วยงานที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่า เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

7. การเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง เหตุผลความจำเป็นในการสืบทอดตำแหน่งคือ

7.1 สร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม

7.2 การเลือกคนไว้ทดแทนต้องรอบคอบ โดยเฉพาะการพัฒนาคน

7.3 ผู้มีความรู้ความสามารถสูงสุด มักถูกชักจูงไปทำงานกับหน่วยงานอื่น จึงจำเป็นต้องค้นหาตัวบุคคลเพื่อทดแทน เพื่อมิให้เกิดช่องว่างหรือขาดแคลนกำลังคนระดับสมอง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลังคน มีกลวิธีที่ต้องคำนึงหลากหลายประการ คือ นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน การสรรหา การพัฒนาและการฝึกอบรม งานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ การเกลี้ยกำลัคน การปรับปรุงงาน และการเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. นำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง
2. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ และต้องตามความต้องการของสถานศึกษา
3. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคนมีประโยชน์คือ สามารถกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง เพื่อให้บุคลากรการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารอัตรากำลังคน

ปรัชญาของการบริหารอัตรากำลังคน

1. องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารบุคคลเชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์กร ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงานให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้
2. องค์กรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ แล้ว จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร จากความคิดดังกล่าว จะเป็นแนวทางแก่ฝ่ายบริหารบุคคลดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสารการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่มวลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน แนวความคิดนี้คล้ายข้อแรกแต่ตรงที่เน้นบุคคล ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย ควรคำนึงถึงแนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหารบุคคลในองค์กร
4. บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต
5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคมและก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและสร้างความสุขสบายแก่สังคมโดยรวม
6. สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ
7. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้น ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่าง ๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้ มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอกหน้าขณะเดียวกันการดำเนิน

กิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจและมองเห็นได้ว่าการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไป ยอมรับและศรัทธาองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปรัชญาสู่การปฏิบัติงาน

ปรัชญาการบริหารบุคคล จะเป็นกรอบความคิดในการกำหนดปรัชญาของผู้บริหาร ดังนั้น จึงขอเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจ ดังนี้

1. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ด้วยหลักที่ว่า จัดบุคลากรให้ตรงกับงาน (Put the Right Man into the Right Job)
2. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานในระยะแรกของการเข้าทำงาน จะเป็นการสร้างความประทับใจให้กับพนักงานใหม่ เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หรือแม้แต่คำชมเชย การยกย่อง และการให้เกียรติ ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร
4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วย จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า
5. การประนีประนอม จะช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กรและองค์กรกับองค์กร ดังนั้น การใช้วิธีการเจรจาหรือการปรึกษาหารือจะเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาขององค์กร
6. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอนกำหนดสายการบังคับบัญชา แจกแจงลักษณะงานสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ
7. การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาการมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบการตลาดมีสูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานศึกษาและการศึกษาต่อ เป็นต้น
8. การสร้างความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้า การที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคน ตั้งแต่ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแต่ละคน เป็นต้นว่า การเลื่อนตำแหน่งการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนั้นในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด ก็ต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกัน

นโยบายและภารกิจของการบริหารอัตรากำลังคน

นโยบายด้านการบริหารบุคคล เป็นแนวทางของการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร นโยบายการบริหารบุคคล หมายถึง แผนมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นแนวทางกว้าง ๆ เพื่อชี้แนะการคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคคล มีความมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานขององค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและคงเส้นคงวา
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา และเป็นการป้องกันผลที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหาร

เกณฑ์อัตราค่าจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตาม ก.ค.ศ. กำหนด

อัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีอัตราที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คำนึงครูผู้ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันใช้เกณฑ์อัตราค่าจ้าง ดังนี้

1. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

1.1 ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์

1.2 งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์

การคำนวณอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์นี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. การกำหนดสาขาในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

3. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน

3.1 ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล 1-3) กำหนด 30 คน ต่อห้อง

3.2 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) กำหนด 30 คน ต่อห้อง

3.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) กำหนด 35 คน ต่อห้อง

3.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) กำหนด 35 คน ต่อห้อง

การคิดคำนวณห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้คิดเพิ่มอีก 1 ห้อง

4. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์ค่าจ้าง ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง	20 ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง	25 ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง	30 ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า 1,400 ชั่วโมง	35 ชั่วโมง

การคำนวณอัตรากำลัง

5.การคำนวณอัตรากำลัง ตามสายงาน ดังนี้

5.1 สายงานการบริหารสถานศึกษา

5.1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 40 คน ลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

5.1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
41-119 คน	1 อัตรา	-	1 อัตรา
120-719 คน	1 อัตรา	1 อัตรา	2 อัตรา
720-1,079 คน	1 อัตรา	2 อัตรา	3 อัตรา
1,080-1,679 คน	1 อัตรา	3 อัตรา	4 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา	5 อัตรา

โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

5.2 สายงานการสอน

5.2.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณี ดังนี้

(1) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานการสอน
1-40 คน	1-4 อัตรา
41-80 คน	6 อัตรา
81-119 คน	8 อัตรา

(2) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรและชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คน ต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้นๆ

(3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(3.1) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตราค่าจ้างตามตาราง (1)

(3.2) ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตราค่าจ้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คน ต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างตามข้อ (3.1) และข้อ (3.2) แล้ว ให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้นๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตราค่าจ้างของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5.2.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

กำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตราค่าจ้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คน ต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้นๆ

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนรวมกันทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่ สพฐ. กำหนด) ให้คำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตราค่าจ้างนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

5.3 สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/ อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา 38 ค.(2)
1-359 คน	1 อัตรา	-
360-719 คน	-	1 อัตรา
720-1,079 คน	-	2 อัตรา
1,080-1,679 คน	-	3 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	-	4 อัตรา

6.การกำหนดอัตราลงในสถานศึกษาที่มีเด็กพิการเรียนรวม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามข้อ 7 เป็นพนักงานราชการ หรืออัตราจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้ไว้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศส ๐๒๐๖.๖/ว) ชุด ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๓)

จำนวนครูผู้สอนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (อัตรา)	จำนวนครูผู้สอนและสาขาวิชาเอก										วิชาเอกเพิ่มเติม
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	ม.ต้น (วิทยาศาสตร์) ม.ปลาย (วิทยาศาสตร์, ฟิสิกส์, เคมี, ชีววิทยา)	พลศึกษา/สุขศึกษา	ศิลปะ/นาฏศิลป์	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์, การรวม เกษตรกรรม,อุตสาหกรรม)	วิชาเอกเพิ่มเติม		
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๗	๒	๒	๒	๒	๒	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๘	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๑	๑	๑	
๑๙	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๑	๑	๑	
๒๐	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๑	๑	๑	
๒๑	๖	๖	๖	๖	๖	๕	๕	๑	๑	๑	
๒๒	๗	๗	๗	๗	๗	๖	๖	๑	๑	๑	
๒๓	๘	๘	๘	๘	๘	๗	๗	๑	๑	๑	
๒๔	๙	๙	๙	๙	๙	๘	๘	๑	๑	๑	
๒๕	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๙	๙	๑	๑	๑	
๒๖	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๐	๑๐	๑	๑	๑	
๒๗	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๑	๑๑	๑	๑	๑	
๒๘	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๑๒	๑๒	๑	๑	๑	
๒๙	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๓	๑๓	๑	๑	๑	
๓๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๔	๑๔	๑	๑	๑	
๓๑	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๕	๑๕	๑	๑	๑	
๓๒	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๖	๑๖	๑	๑	๑	
๓๓	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๗	๑๗	๑	๑	๑	
๓๔	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	๑๘	๑๘	๑	๑	๑	
๓๕	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๙	๑๙	๑	๑	๑	
๓๖	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๐	๒๐	๑	๑	๑	
๓๗	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๑	๒๑	๑	๑	๑	
๓๘	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	๒๒	๒๒	๑	๑	๑	
๓๙	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๓	๒๓	๑	๑	๑	
๔๐	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๔	๒๔	๑	๑	๑	
๔๑	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๕	๒๕	๑	๑	๑	
๔๒	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๒๖	๒๖	๑	๑	๑	
๔๓	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๗	๒๗	๑	๑	๑	
๔๔	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	๒๘	๒๘	๑	๑	๑	
๔๕	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๒๙	๒๙	๑	๑	๑	
๔๖	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๐	๓๐	๑	๑	๑	
๔๗	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๑	๓๑	๑	๑	๑	
๔๘	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๒	๓๒	๑	๑	๑	
๔๙	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๓	๓๓	๑	๑	๑	
๕๐	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๔	๓๔	๑	๑	๑	

หมายเหตุ

- วิชาเอกเพิ่มเติมให้สถานศึกษากำหนดวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา
- การกำหนดจำนวนครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย เป็นการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชา ทดแทนและการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนความต้องการครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามสาขาวิชา และประเภทของสถานศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูล ดังนี้

3.1.1 แบบสำรวจข้อมูลการรับนักเรียน

3.1.2 แบบสำรวจข้อมูลจำนวนครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษา

3.1.3 แบบสำรวจข้อมูลความต้องการครู ตามมาตรฐานวิชาเอก

3.1.4 แบบสำรวจข้อมูลจำนวนครูเกษียณอายุราชการจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษา

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ไปยังโรงเรียน โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนให้เก็บข้อมูลได้รับกลับคืนมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลจำนวนครู วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย (descriptive statistics) โดยการแจกแจงความถี่

แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

1 รหัสโรงเรียน 8 หลัก (DMC)	
2 ชื่อสถานศึกษา	
3 ตั้งอยู่ที่ ตำบล	
อำเภอ	
จังหวัด	
4 ผู้ถือ สพท.	
5 ประเภทสถานศึกษา	
6 จำนวนนักเรียนรวม	0 คน
7 ระยะทางจากสถานศึกษาถึง สพท.	กิโลเมตร
8 องค์การปกครอง	
9 ลักษณะสถานศึกษา	

(กรอกชื่อโรงเรียน.....)

(กรอกชื่อตำบล)

(กรอกชื่ออำเภอ)

(กรอกชื่อจังหวัด)

(คลิกเลือก สพท. ต้นสังกัด)

(คลิกเลือกประเภทสถานศึกษาตามประเภทจัดตั้งของกระทรวงศึกษาธิการ)

(ไม่ต้องกรอกข้อมูล - ใช้สูตรคำนวณแล้ว)

(กรอกข้อมูลระยะทางเป็นตัวเลข)

(คลิกเลือกองค์การปกครองในพื้นที่ของสถานศึกษา)

(คลิกเลือกลักษณะพื้นที่/พื้นที่พิเศษของสถานศึกษา)

	ให้กรอกข้อมูลในช่องสีเหลือง
	ให้คลิกเลือกข้อมูลในช่องสีเขียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเรียนรวม

ระดับ	ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง
อนุบาล	อนุบาล 1		0
	อนุบาล 2		0
	อนุบาล 3		0
รวมอนุบาล		0	0
ประถมศึกษา	ป.1		0
	ป.2		0
	ป.3		0
	ป.4		0
	ป.5		0
	ป.6		0
รวมประถมศึกษา		0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	ม.1		0
	ม.2		0
	ม.3		0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ม.4		0
	ม.5		0
	ม.6		0
รวมมัธยมศึกษา		0	0
รวมทั้งหมด		0	0

ส่วนที่ 3 ข้อมูลอัตราค่าจ้าง

จำนวนตำแหน่ง	ผอ.ร.ร.	รอง ผอ.ร.ร.	ครู	รวม
ตาม จ.18				0
ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				0
ขาด/เกินจากเกณฑ์				0
ขาด/เกินฯ ร้อยละ	0.0	0.0	0.0	0.0
อัตราเกษียณฯ 2564				0
อัตราคงเหลือหลังเกษียณฯ	0	0	0	0
ขาด/เกินจากเกณฑ์ หลังเกษียณฯ	0	0	0	0
ขาด/เกินฯ หลังเกษียณฯ ร้อยละ	0.0	0.0	0.0	0.0
ไม่ช่วยราชการ				0
มาช่วยราชการ				0
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)				0
ลูกจ้าง (ครูผู้สอน)				0

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง

(.....)

ตำแหน่ง ผอ.ร.ร.

วัน / เดือน / ปี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาในปีการศึกษา 2561-2564 ประกอบไปด้วยข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวนสถานศึกษาแยกขนาดตามจำนวนนักเรียน จำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้นเรียน ข้อมูลนักเรียนแยกรายชั้น ตามลำดับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 1 สรุปสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 41 โรงเรียน

จำนวน นักเรียน	จำนวน โรงเรียน	รวม		จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				-ขาด, +เกิน ร้อยละ	จำนวน ครู ขาด เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู เกิน เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู พอดี เกณฑ์ (โรง)
				ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.											
		นร.	ห้อง	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม				
119 คนลงไป	1	104	6	1	0	12	13	1	0	12	13	0	0	0	0	0	-	-	1
120 คนขึ้นไป	40	31968	879	40	61	1872	1904	40	52	1758	1850	0	7	47	54	291.74	9	22	9
รวมทั้งสิ้น	41	32072	885	41	61	1884	1917	41	52	1770	1863	0	7	47	54	291.74	9	22	10

จากตาราง 1 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 104 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนจำนวนพอดีเกณฑ์ รวมทั้งหมด จำนวนพอดีเกณฑ์ ข้อมูลเฉพาะ

จากตาราง 1 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2561 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,968คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 101 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,872 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,904 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 92 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,758 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,850 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารเกินเกณฑ์ จำนวน 7 คน มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 47 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์ จำนวน 54 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 9 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 33 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 22 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 87 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 9 โรงเรียน

ตาราง 2 สรุปสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนนักเรียน
ปีการศึกษา 2562 จำนวน 41 โรงเรียน

จำนวน นักเรียน	จำนวน โรงเรียน	รวม		จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				-ขาด, +เกิน ร้อยละ	จำนวน ครู ขาด เกณฑ์ (โรงง)	จำนวน ครู เกิน เกณฑ์ (โรงง)	จำนวน ครู พอดี เกณฑ์ (โรงง)
				ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.											
		นร.	ห้อง	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม				
119 คนลงไป	1	94	6	1	0	12	13	1	0	5	6	0	0	7	7	116.67	-	1	-
120 คนขึ้นไป	40	31019	849	40	61	1797	1888	40	52	1716	1808	0	8	72	80	362.64	8	24	8
รวม ทั้งสิ้น	41	31113	855	41	61	1809	1901	41	52	1721	1814	0	8	79	87	479.31	8	25	8

จากตาราง 2 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงไป มีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 94 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด จำนวน 6 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์จำนวน 7 ข้อมูลเฉพาะ โรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 7 อัตรา

จากตาราง 2 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,019 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 101 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,797 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,888 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 92 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,716 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,808 คน ข้อมูลโรงเรียน มีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารเกินเกณฑ์ จำนวน 8 คน มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 72 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์ จำนวน 80 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 8 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 24 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 24 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 104 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 8 โรงเรียน

ตาราง 3 สรุปสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนนักเรียน
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 41 โรงเรียน

จำนวน นักเรียน	จำนวน โรงเรียน	รวม		จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				-ขาด, +เกิน ร้อยละ	จำนวน ครู ขาด เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู เกิน เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู พอดี เกณฑ์ (โรง)
				ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.											
		นร.	ห้อง	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม				
119 คนลงไป	1	100	6	1	0	12	13	1	0	5	6	0	0	7	7	116.67	-	1	-
120 คนขึ้นไป	40	30928	840	40	57	1700	1797	40	54	1698	1792	0	3	2	5	207.03	14	14	12
รวม ทั้งสิ้น	41	31028	846	41	57	1712	1810	41	54	1703	1798	0	3	9	12	323.70	14	15	12

จากตาราง 3 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 100 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด จำนวน 6 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์จำนวน 7 คน ,ข้อมูล ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครู เกินเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 7 อัตรา

จากตาราง 3 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,028 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 98 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,712 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,810 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 94 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,698 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,792 คน ข้อมูลโรงเรียน มีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารเกินเกณฑ์ จำนวน 3 คน มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์ จำนวน 5 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 14 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 47 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 14 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 52 อัตรา และ จำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 12 โรงเรียน

ตาราง 4 สรุปสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนนักเรียน
ปีการศึกษา 2564 จำนวน 41 โรงเรียน

จำนวน นักเรียน	จำนวน โรงเรียน	รวม		จำนวนครู								จำนวนครู - ขาด, +เกิน				-ขาด, +เกิน ร้อยละ	จำนวน ครู ขาด เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู เกิน เกณฑ์ (โรง)	จำนวน ครู พอดี เกณฑ์ (โรง)
				ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.											
		นร.	ห้อง	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม	ผอ	รอง	ครู	รวม				
119 คนลงไป	2	207	12	2	0	21	23	2	0	20	22	0	0	1	1	9.09	1	1	-
120 คนขึ้นไป	39	31402	955	39	60	1709	1808	39	68	1591	1698	0	-8	118	110	439.43	5	31	3
รวม ทั้งสิ้น	41	31609	967	41	60	1730	1831	41	68	1611	1720	0	-8	119	111	448.52	6	32	3

จากตาราง 4 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 207 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 2 คน มีครูผู้สอน จำนวน 21 คน รวมทั้งหมด จำนวน 23 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 2 คน มีครูผู้สอน จำนวน 20 คน รวมทั้งหมด จำนวน 22 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์จำนวน 1 คน ,ข้อมูล เฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาด จำนวน 1 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครู เกินเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 2 อัตรา

จากตาราง 4 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 39 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,402 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 39 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,709 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,808 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 39 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,591 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,689 คน ข้อมูลโรงเรียน มีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารขาดเกณฑ์ จำนวน 8 คน มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 182 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์ จำนวน 190 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 5 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 16 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 31 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 126 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 3 โรงเรียน

ตารางที่ 5 ข้อมูลปริมาณงานสถานศึกษา สังกัด สมพ.เชียงราย ปีการศึกษา 2564

ตารางแสดงข้อมูลปริมาณงานสถานศึกษา ปี 2564

ร.ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน														จำนวนครู						จำนวนครู -ขาด,เกิน			-ขาด, เกิน สุทธิ ร้อยละ
		ม.1		ม.2		ม.3		ม.4		ม.5		ม.6		รวม		ตาม จ.18			ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.						
		บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ห้อง	บร.	ครู ผู้สอน	รวม	บร.	ครู ผู้สอน	รวม	บร.	ครู ผู้สอน	รวม	
1	สำนักสิริวิทยาคม	469	14	433	13	448	13	618	18	550	16	566	16	3084	90	5	156	161	5	148	153	0	8	8	5.23
2	ตำบงราษฎร์สงเคราะห์	446	13	437	13	449	13	451	13	432	13	433	13	2648	78	5	136	141	5	127	132	0	9	9	6.82
3	เนืงรายวมหาราชวิทยาคม	201	6	190	6	188	6	167	5	120	4	91	3	957	30	4	47	51	3	48	51	1	-1	0	0.00
4	ห้วยสักวิทยาคม	99	3	107	3	94	3	63	2	75	2	70	2	508	15	2	30	32	2	24	26	0	6	6	23.08
5	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เชียงราย	84	3	73	2	100	3	73	2	52	2	37	1	419	13	3	19	22	2	21	23	1	-2	-1	-4.35
6	ดอนชัยวิทยาคม	68	2	84	3	54	2	28	1	18	1	28	1	280	10	1	18	19	2	16	18	-1	2	1	5.56
7	วิทยาลัยครูสมรรัตนราชวิทยาลัย เชียงราย	96	3	96	3	92	3	144	4	144	4	143	4	715	21	5	60	65	2	72	74	3	-12	-9	-12.16
8	สำนักสิริวิทยาคม 2	68	2	58	2	63	2	45	2	38	1	24	1	296	10	2	15	17	2	16	18	0	-1	-1	-5.56
9	ดอนสิลาผางามวิทยาคม	45	2	58	2	48	2	32	1	24	1	19	1	226	9	1	17	18	2	14	16	-1	3	2	12.50
10	เวียงชัยวิทยาคม	37	1	34	1	33	1	20	1	17	1	15	1	156	6	1	12	13	2	10	12	-1	2	1	8.33
11	เวียงเชียงรุ้งวิทยาคม	98	3	114	3	84	3	69	2	81	3	59	2	505	16	2	30	32	2	26	28	0	4	4	14.29
12	พานพิทยาคม	246	7	275	8	235	7	349	10	335	10	319	9	1759	51	5	88	93	5	84	89	0	4	4	4.49
13	พานพิเศขพิทยา	30	1	28	1	40	1	48	2	57	2	38	1	241	8	2	21	23	2	13	15	0	8	8	53.33
14	นครวิทยาคม	35	1	30	1	28	1	27	1	33	1	20	1	173	6	1	18	19	2	10	12	-1	8	7	58.33
15	แม่จันวิทยาคม	32	1	24	1	18	1	27	1	16	1	16	1	133	6	1	12	13	2	10	12	-1	2	1	8.33
16	ดอยงามวิทยาคม	11	1	14	1	13	1	18	1	25	1	11	1	92	6	1	9	10	1	10	11	0	-1	-1	-9.09
17	ป่าแดดวิทยาคม	81	3	89	3	87	3	100	3	66	2	64	2	487	16	2	26	28	2	26	28	0	0	0	0.00
18	แม่สรวยวิทยาคม	98	3	92	3	86	3	105	3	117	4	92	3	590	19	2	36	38	2	31	33	0	5	5	15.15
19	วาวิทยาคม	153	5	124	4	98	3	91	3	119	4	112	3	697	22	2	38	40	2	36	38	0	2	2	5.26
20	เวียงป่าเป้าวิทยาคม	223	7	202	6	187	6	222	7	180	5	174	5	1188	36	4	58	62	4	58	62	0	0	0	0.00
21	แม่จันพิย์วิทยาคม	90	3	124	4	102	3	104	3	99	3	121	4	640	20	2	36	38	2	33	35	0	3	3	8.57

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน														จำนวนครู						จำนวนครู - ชาติพันธุ์			-ชาติพันธุ์ ผู้สอน
		ม.1		ม.2		ม.3		ม.4		ม.5		ม.6		รวม		ตาม พ.ร.บ.			ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.			บ.ร.	ครู ผู้สอน	รวม	
		บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ห้อง	บ.ร.	ครู ผู้สอน	รวม							
22	แม่ลาววิทยาคม	99	3	106	3	92	3	98	3	94	3	78	2	567	17	2	32	34	2	28	30	0	4	4	13.33
23	จันทบุรีวิทยาคม	38	1	42	1	50	2	37	1	26	1	37	1	230	7	1	16	17	2	11	13	-1	5	4	30.77
24	แม่จันวิทยาคม	334	10	372	11	325	10	392	11	369	11	297	9	2089	62	5	106	111	5	101	106	0	5	5	4.72
25	เจียงแสนวิทยาคม	183	5	189	6	208	6	216	6	187	6	153	5	1136	34	3	58	61	4	55	59	-1	3	2	3.39
26	บ้านแซววิทยาคม	54	2	53	2	62	2	54	2	45	2	44	1	312	11	2	17	19	2	18	20	0	-1	-1	-5.00
27	แม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	544	16	496	14	519	15	499	14	464	13	441	13	2963	85	5	148	153	5	138	143	0	10	10	6.99
28	วัดป่าปลาวิทยาคม	68	2	84	3	72	2	18	1	16	1	11	1	269	10	2	19	21	2	16	18	0	3	3	16.67
29	สันติสิริวิทยาคม	153	5	179	5	163	5	173	5	160	5	126	4	954	29	3	48	51	3	47	50	0	1	1	2.00
30	ดอยหลวง รังษีชลาลัยเขต	76	2	73	2	68	2	59	2	43	1	45	2	364	11	2	20	22	2	18	20	0	2	2	10.00
31	เจียงทองวิทยาคม	155	5	139	4	165	5	213	6	200	6	195	6	1067	32	3	57	60	3	53	56	0	4	4	7.14
32	บุญเรืองวิทยาคม	31	1	27	1	30	1	30	1	36	1	33	1	187	6	1	12	13	2	10	12	-1	2	1	8.33
33	ห้วยจ้อวิทยาคม รังษีชลาลัยเขต	80	3	71	2	76	2	99	3	71	2	81	3	478	15	2	26	28	2	25	27	0	1	1	3.70
34	เจียงวิทยาคม	458	13	442	13	439	13	409	12	369	11	340	10	2457	72	5	122	127	5	116	121	0	6	6	4.96
35	ปล้องวิทยาคม	118	4	106	3	98	3	86	3	80	3	72	2	560	18	2	30	32	2	29	31	0	1	1	3.23
36	พญาเมืองราย	102	3	115	4	92	3	105	3	79	2	85	3	578	18	2	28	30	2	29	31	0	-1	-1	-3.23
37	แม่ท่าศาลาควนวิทยาคม	50	2	62	2	50	2	61	2	39	1	33	1	295	10	1	18	19	2	16	18	-1	2	1	5.56
38	โนนชัยวิทยาคม	43	1	51	2	43	1	41	1	15	1	39	1	232	7	1	16	17	2	11	13	-1	5	4	30.77
39	เวียงเก่าวิทยาคม	88	3	107	3	104	3	162	5	149	4	134	4	744	22	3	42	45	3	36	39	0	6	6	15.38
40	ขุนตาลวิทยาคม	19	1	47	2	36	1	34	1	39	1	43	1	218	7	2	21	23	2	11	13	0	10	10	76.92
41	ยางลอมวิทยาคม	20	1	27	1	22	1	11	1	21	1	14	1	115	6	1	12	13	1	10	11	0	2	2	18.18
	รวม	5423	167	5474	167	5261	162	5598	168	5100	157	4753	146	31609	967	101	1730	1831	106	1611	1717	-5	119	114	451.9

ร.ร.	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครูสอนประจำชั้น	กลุ่มงาน ส.ป.ช. จำนวนบุคลากรตามแผนงานโรงเรียนวัดสามถั่ว																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
			1. ผู้อำนวยการ	2. ครูใหญ่	3. ส.พ.อ.อ.	4. ส.พ.อ.อ.	5. ส.พ.อ.อ.	6. ส.พ.อ.อ.	7. ส.พ.อ.อ.	8. ส.พ.อ.อ.	9. ส.พ.อ.อ.	10. ส.พ.อ.อ.	11. ส.พ.อ.อ.	12. ส.พ.อ.อ.	13. ส.พ.อ.อ.	14. ส.พ.อ.อ.	15. ส.พ.อ.อ.	16. ส.พ.อ.อ.	17. ส.พ.อ.อ.	18. ส.พ.อ.อ.	19. ส.พ.อ.อ.	20. ส.พ.อ.อ.	21. ส.พ.อ.อ.	22. ส.พ.อ.อ.	23. ส.พ.อ.อ.	24. ส.พ.อ.อ.	25. ส.พ.อ.อ.	26. ส.พ.อ.อ.	27. ส.พ.อ.อ.	28. ส.พ.อ.อ.	29. ส.พ.อ.อ.	30. ส.พ.อ.อ.	31. ส.พ.อ.อ.	32. ส.พ.อ.อ.	33. ส.พ.อ.อ.	34. ส.พ.อ.อ.	35. ส.พ.อ.อ.	36. ส.พ.อ.อ.	37. ส.พ.อ.อ.	38. ส.พ.อ.อ.	39. ส.พ.อ.อ.	40. ส.พ.อ.อ.	41. ส.พ.อ.อ.	42. ส.พ.อ.อ.	43. ส.พ.อ.อ.	รวมตามแผนงาน	นอกแผนงาน	รวม	ว่าง	เกษียณอายุ	ลาออก	ลาพักร้อน	ลาป่วย	ลาคลอด	ลาเรียน	ลาอื่น	รวม																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
33	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	26			4	4	2	3	1		2	1		1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

บทที่ 5

สรุปผล การจัดทำแผนความต้องการและข้อเสนอแนะ

การจัดทำครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทน และจัดทำข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูของสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาเอก โดยศึกษาอัตรากำลังครูในโรงเรียนทุกโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสำรวจข้อมูล ประกอบด้วย ปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ 10 มิถุนายนของทุกปี) วุฒิการศึกษาข้าราชการครู สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษา ความต้องการครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปริมาณงานอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จัดทำแผนครั้งนี้พบว่า จำนวนนักเรียน ย้อนหลังถึงปัจจุบันมีจำนวนน้อยลง อัตราากำลังครูภาพรวมเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ยังมีโรงเรียนที่ ขาดเกณฑ์อัตรากำลัง และมีผู้เกษียณอายุราชการทำให้ขาดแคลนครูบางสาขาวิชาเอก ดังนั้น จึงได้วิเคราะห์ ตามแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด หรือ ตามความเหมาะสม ตามความขาดแคลนวิชาเอกของแต่ละสถานศึกษา โดยมุ่งเน้น ให้แต่ละสถานศึกษามีอัตรากำลังครูผู้สอนในสาขาวิชาเอกให้ครบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เปรียบเทียบจำนวนครูตามมาตรฐานวิชาเอก (เกณฑ์ ก.ค.ศ.)

กับ จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย (จ.18) ปี 2564

ที่	สาขา ตามมาตรฐานวิชาเอก	จำนวนครู ตามมาตรฐานวิชาเอก (เกณฑ์ ก.ค.ศ.)	จำนวนครู ตามบัญชีถ้อยจ่าย (จ.18) ตามมาตรฐานวิชาเอก	จำนวนครู ขาด/เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก
1	ประถมศึกษา	-	-	-
2	ปฐมวัย	-	-	-
3	ภาษาไทย	168	178	10
4	คณิตศาสตร์	206	245	39
5	ภาษาอังกฤษ	200	213	13
6	สังคมศึกษา	194	196	2
7	วิทยาศาสตร์(ทั่วไป)	135	81	-54
8	ฟิสิกส์	70	80	10
9	เคมี	57	81	24
10	ชีววิทยา	58	79	21
11	สุขศึกษา	48	6	-42
12	พลศึกษา	46	75	29
13	ศิลปศึกษา	42	30	-12
14	ทัศนศิลป์	14	5	-9

ที่	สาขา ตามมาตรฐานวิชาเอก	จำนวนครู ตามมาตรฐานวิชาเอก (เกณฑ์ ก.ค.ศ.)	จำนวนครู ตามบัญชีถือจ่าย (จ.18) ตามมาตรฐานวิชาเอก	จำนวนครู ขาด/เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอก
15	ดนตรีศึกษา	11	30	19
16	ดนตรีไทย	5	-	-5
17	ดนตรีสากล	6	1	-5
18	ดุริยางคศิลป์	2	5	3
19	นาฏศิลป์	17	14	-3
20	คอมพิวเตอร์	96	94	-2
21	เกษตรกรรม	16	32	16
22	คหกรรมศาสตร์	18	29	11
23	อุตสาหกรรมศิลป์	22	47	25
24	ภาษาฝรั่งเศส	4	7	3
25	ภาษาเยอรมัน	-	-	-
26	ภาษาสเปน	-	-	-
27	ภาษารัสเซีย	-	-	-
28	ภาษาจีน	46	42	-4
29	ภาษาเกาหลี	3	4	1
30	ภาษาญี่ปุ่น	11	11	-
31	ภาษามาลาเซีย	-	-	-
32	ภาษาเมียนมาร์	1	1	-
33	ภาษาเวียดนาม	-	-	-
34	ภาษาเขมร	-	-	-
35	ภาษาอาหรับ	-	-	-
36	โสตทัศนศึกษา	-	-	-
37	วัดผลการศึกษา	-	3	3
38	บรรณรักษ์	12	23	11
39	จิตวิทยาและการแนะแนว	41	35	-6
40	การเงิน/พัสดุ	9	15	6
41	การงานพื้นฐานอาชีพ	53	-	-53
	รวมตามมาตรฐานวิชาเอก	1611	1662	51
	นอกเหนือจากมาตรฐานวิชาเอกฯ		-	-
1	บริหารการศึกษา	-	10	10
2	การจัดการทั่วไป	-	12	12
3	ธุรกิจศึกษา	-	5	5
	รวมนอกเหนือจากมาตรฐานวิชาเอกฯ	-	27	27
	ตำแหน่งว่าง (เกินเกณฑ์)	-	41	-
	รวมทั้งสิ้น	-	1730	78

จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568 (5 ปี)
จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก

ที่	มาตรฐานวิชาเอก	จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568					
		จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก					
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม 5 ปี
1	ประถมศึกษา	-	-	-	-	-	-
2	ปฐมวัย	-	-	-	-	-	-
3	ภาษาไทย	12	10	6	6	9	43
4	คณิตศาสตร์	5	5	5	5	6	26
5	ภาษาอังกฤษ	7	8	6	4	6	31
6	สังคมศึกษา	6	8	9	10	10	43
7	วิทยาศาสตร์(ทั่วไป)	3	3	4	3	4	17
8	ฟิสิกส์	1	2	-	-	1	4
9	เคมี	2	2	1	-	-	5
10	ชีววิทยา	1	-	-	1	-	2
11	สุขศึกษา	-	1	2	-	-	3
12	พลศึกษา	4	5	7	1	1	18
13	ศิลปศึกษา	1	-	-	2	2	5
14	ทัศนศิลป์	-	-	-	-	-	-
15	ดนตรีศึกษา	1	-	1	-	1	3
16	ดนตรีไทย	-	-	-	-	-	-
17	ดนตรีสากล	-	-	-	-	-	-
18	ดุริยางคศิลป์	1	-	-	-	-	1
19	นาฏศิลป์	-	-	1	-	-	1
20	คอมพิวเตอร์	1	-	-	13	-	14
21	เกษตรกรรม	1	1	1	3	4	10
22	คหกรรมศาสตร์	2	1	2	1	-	6
23	อุตสาหกรรมศิลป์	2	4	2	1	4	13
24	ภาษาฝรั่งเศส	-	-	-	1	-	1
25	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-	-	-
26	ภาษาสเปน	-	-	-	-	-	-
27	ภาษารัสเซีย	-	-	-	-	-	-
28	ภาษาจีน	-	-	-	-	-	-
29	ภาษาเกาหลี	-	-	-	-	-	-
30	ภาษาญี่ปุ่น	-	-	-	-	-	-
31	ภาษามลายู	-	-	-	-	-	-
32	ภาษาเวียดนาม	-	-	-	-	-	-
33	ภาษาเวียดนาม	-	-	-	-	-	-
34	ภาษาเขมร	-	-	-	-	-	-

ที่	มาตรฐานวิชาเอก	จำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568 จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก					
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม 5 ปี
35	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-	-	-
36	โสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-
37	วัดผลการศึกษา	-	-	-	1	-	1
38	บรรณรักษ์	2	2	1	-	1	6
39	จิตวิทยาและการแนะแนว	4	2	3	1	1	11
40	การเงิน/พัสดุ	1	3	1	1	1	7
41	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	1	1
42	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
43	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
	รวมตามมาตรฐานวิชาเอกฯ	57	57	52	54	52	272
	นอกเหนือจากมาตรฐานวิชาเอกฯ						
1	บริหารการศึกษา	3	1	2		2	8
2	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
3	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
4	อื่นๆ (.....)	-	1	2	1	-	4
5	อื่นๆ (.....)	-	1	-	-	-	1
6	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
	รวมนอกเหนือจากมาตรฐานวิชาเอกฯ	3	3	4	1	2	13
	รวมทั้งสิ้น	60	60	56	55	54	285

แผนความต้องการครูทดแทนเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568 (5 ปี)

จำแนกตามมาตรฐานวิชาเอก

ที่	มาตรฐานวิชาเอก	แผนความต้องการครูทดแทนเกษียณอายุราชการ (ปี 2564-2568)					
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม 5 ปี
1	ประถมศึกษา	-	-	-	-	-	-
2	ปฐมวัย	-	-	-	-	-	-
3	ภาษาไทย	6	3	1	6	7	23
4	คณิตศาสตร์	4	2	-	4	5	15
5	ภาษาอังกฤษ	7	6	2	3	5	23
6	สังคมศึกษา	4	4	2	8	9	27
7	วิทยาศาสตร์(ทั่วไป)	7	4	1	2	4	18

ที่	มาตรฐานวิชาเอก	แผนความต้องการครูทดแทนเกษียณอายุราชการ (ปี 2564-2568)					
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม 5 ปี
8	ฟิสิกส์	2	1	-	1	1	5
9	เคมี	3	-	1	-	-	4
10	ชีววิทยา	2	-	-	1	-	3
11	สุขศึกษา	3	2	1	-	-	6
12	พลศึกษา	-	4	-	1	1	6
13	ศิลปศึกษา	5	1	-	2	2	10
14	ทัศนศิลป์	2	-	-	-	-	2
15	ดนตรีศึกษา	-	-	-	-	1	1
16	ดนตรีไทย	1	1	-	-	-	2
17	ดนตรีสากล	-	-	-	-	-	-
18	ดุริยางคศิลป์	1	-	-	-	-	1
19	นาฏศิลป์	1	1	1	-	1	4
20	คอมพิวเตอร์	3	2	-	9	1	15
21	เกษตรกรรม	-	-	-	3	4	7
22	คหกรรมศาสตร์	2	-	-	-	-	2
23	อุตสาหกรรมศิลป์	-	1	-	1	3	5
24	ภาษาฝรั่งเศส	-	-	-	-	-	-
25	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-	-	-
26	ภาษาสเปน	-	-	-	-	-	-
27	ภาษารัสเซีย	-	-	-	-	-	-
28	ภาษาจีน	-	-	-	-	-	-
29	ภาษาเกาหลี	-	-	-	-	-	-
30	ภาษาญี่ปุ่น	1	-	-	-	-	1
31	ภาษามาลาเลเซีย	-	-	-	-	-	-
32	ภาษาเมียนมาร์	-	-	-	-	-	-
33	ภาษาเวียดนาม	-	-	-	-	-	-
34	ภาษาเขมร	-	-	-	-	-	-
35	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-	-	-
36	โสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-
37	วัดผลการศึกษา	-	-	-	1	-	1
38	บรรณรักษ์	1	1	-	-	1	3
39	จิตวิทยาและการแนะแนว	2	-	-	-	1	3
40	การเงิน/พัสดุ	-	-	-	-	1	1
41	การงานพื้นฐานอาชีพ	-	-	-	-	-	-
42	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
43	อื่นๆ (.....)	-	-	-	-	-	-
รวมตามมาตรฐานวิชาเอกฯ		57	33	9	42	47	188

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า สภาพัฒนากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาย้อนหลัง 3 ปี (ปีการศึกษา 2561 - 2564) พบว่าอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดนักเรียน ดังนี้

ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 94 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด จำนวน 6 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์จำนวน 7 ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 7 อัตรา

ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,019 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 101 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,797 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,888 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 92 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,716 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,808 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารเกินเกณฑ์ จำนวน 8 คน มีครูผู้สอน เกินเกณฑ์ จำนวน 72 คน รวมทั้งหมดเกินเกณฑ์ จำนวน 80 คน , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 8 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 24 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 24 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 104 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 8 โรงเรียน

ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 100 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด จำนวน 6 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกณฑ์ มีครูผู้สอนเกินเกณฑ์ จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด เกินเกณฑ์จำนวน 7 คน , ข้อมูล ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครู เกินเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 7 อัตรา

ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,028 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 98 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,712 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,810 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 94 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,698 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,792 คน ข้อมูลโรงเรียน มีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารเกินเกณฑ์ จำนวน 3 คน มีครูผู้สอน เกินเกณฑ์ จำนวน 2 คน รวมทั้งหมดเกินเกณฑ์ จำนวน 5 คน , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 14 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ จำนวน 47 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ จำนวน 14 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกณฑ์ จำนวน 52 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 12 โรงเรียน

ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คนลงมา มีโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 207 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 2 คน มีครูผู้สอน จำนวน 21 คน รวมทั้งหมด จำนวน 23 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.

มีผู้บริหารจำนวน 2 คน มีครูผู้สอน จำนวน 20 คน รวมทั้งหมด จำนวน 22 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหารที่ขาด,เกิน มีผู้บริหาร จำนวนพอดีเกิน มีครูผู้สอนเกินเกิน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด เกินเกินจำนวน 1 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาด จำนวน 1 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกิน จำนวน 1 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกิน จำนวน 2 อัตรา

ตามขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป มีโรงเรียนจำนวน 39 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 31,402 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครูตาม จ.18 มีผู้บริหาร จำนวน 1 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,709 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,808 คน และมีตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. มีผู้บริหารจำนวน 107 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,591 คน รวมทั้งหมด จำนวน 1,689 คน ข้อมูลโรงเรียนมีครู ผู้บริหาร ที่ขาด,เกิน มีผู้บริหารขาดเกิน จำนวน 8 คน มีครูผู้สอน เกินเกิน จำนวน 182 คน รวมทั้งหมดเกินเกิน จำนวน 175 คน ,ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่มีครูขาด จำนวน 5 โรงเรียน และจำนวนครูที่ขาดเกิน จำนวน 16 อัตรา , ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ครูเกินเกิน จำนวน 31 โรงเรียน และจำนวนครูที่เกินเกิน จำนวน 126 อัตรา และจำนวนโรงเรียนที่ครูพอดี จำนวน 3 โรงเรียน

ผลการศึกษา ความต้องการสาขาวิชาเอกมากที่สุด ตามมาตรฐานวิชาเอก ปี 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.ความต้องการครูสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 206 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.79 ของความต้องการวิชาเอกทั้งหมด

2.ความต้องการครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 200 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.31 ของความต้องการวิชาเอกทั้งหมด

3.ความต้องการครูสาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 194 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.04 ของความต้องการวิชาเอกทั้งหมด

4.ความต้องการครูสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 168 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.43 ของความต้องการวิชาเอกทั้งหมด

5.ความต้องการครูสาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ทั่วไป) จำนวน 135 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.38 ของความต้องการวิชาเอกทั้งหมด

ผลการศึกษา จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย (จ.18) มากที่สุด ตามมาตรฐานวิชาเอก ปี 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่ายสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 245 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14.16 ของจำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย

2.จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่ายสาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 213 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.31 ของจำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย

3.จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่ายสาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 196 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.33 ของจำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย

4.จำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่ายสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 178 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.29 ของจำนวนครูตามบัญชีถ้อยจ่าย

5.จำนวนครูตามบัญชีถือจ่ายสาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ทั่วไป) จำนวน 81 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 4.68 ของจำนวนครูตามบัญชีถือจ่าย

ผลการศึกษา จำนวนครูขาดเกณฑ์มากที่สุด ตามมาตรฐานวิชาเอก ปี 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ จำนวน 53 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 67.95 ของจำนวนครูขาดเกณฑ์ทั้งหมด

2.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ทั่วไป) จำนวน 54 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 67.95 ของจำนวนครูขาดเกณฑ์ทั้งหมด

3.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาสุขศึกษา จำนวน 42 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 53.85 ของจำนวนครูขาดเกณฑ์ทั้งหมด

4.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาศิลปศึกษา จำนวน 12 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 15.38 ของจำนวนครูขาดเกณฑ์ทั้งหมด

5.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาทัศนศิลป์ จำนวน 9 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.54 ของจำนวนครูขาดเกณฑ์ทั้งหมด

ผลการศึกษา จำนวนครูเกินเกณฑ์มากที่สุด ตามมาตรฐานวิชาเอก ปี 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 39 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนครูเกินเกณฑ์ทั้งหมด

2.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 29 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 37.18 ของจำนวนครูเกินเกณฑ์ทั้งหมด

3.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 25 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 32.05 ของจำนวนครูเกินเกณฑ์ทั้งหมด

4.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาเคมี จำนวน 24 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 30.77 ของจำนวนครูเกินเกณฑ์ทั้งหมด

5.จำนวนครูขาดเกณฑ์สาขาวิชาชีววิทยา จำนวน 21 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 26.92 ของจำนวนครูเกินเกณฑ์ทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนครูเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568 (5 ปี) ตามมาตรฐานวิชาเอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.สาขาวิชาภาษาไทยและสังคมศึกษา จำนวน 43 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 15.09 ของจำนวนจำนวนครูเกษียณอายุราชการทั้งหมด

2.สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 31 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.88 ของจำนวนจำนวนครูเกษียณอายุราชการทั้งหมด

3.สาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 26 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 9.12 ของจำนวนจำนวนครูเกษียณอายุราชการทั้งหมด

4.สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 18 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.32 ของจำนวนจำนวนครูเกษียณอายุราชการทั้งหมด

5.สาขาวิทยาศาสตร์(ทั่วไป) จำนวน 17 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 5.96 ของจำนวนจำนวนครูเกษียณอายุราชการทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการครูทดแทนเกษียณอายุราชการ ปี 2564-2568 (5 ปี) ตามมาตรฐานวิชาเอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เรียงลำดับที่ 1 - 5 พบว่า

1.สาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 27 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14.36 ของจำนวนจำนวนครูความต้องการครูทดแทน

2.สาขาวิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 23 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.23 ของจำนวนจำนวนครูความต้องการครูทดแทน

3.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ทั่วไป) จำนวน 18 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 9.57 ของจำนวนจำนวนครูความต้องการครูทดแทน

4.สาขาวิชาคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ จำนวน 15 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 7.98 ของจำนวนจำนวนครูความต้องการครูทดแทน

5.สาขาศิลปศึกษา จำนวน 10 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 5.32 ของจำนวนจำนวนครูความต้องการครูทดแทน

ข้อเสนอแนะ

1. นำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแผนความต้องการครู แผนระยะสั้นและระยะยาวของสำนักงานพื้นที่การศึกษา
2. นำไปใช้กำหนดการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง ความต้องการรายวิชาทดแทน
3. นำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนความต้องการครูของสำนักงานพื้นที่การศึกษา
4. นำวิธีการไปใช้กับบุคลากรทางการศึกษาอื่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และของโรงเรียน
5. ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติอัตรากำลัง ควรดำเนินการพิจารณาจัดสรรทดแทนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็ว เพื่อดำเนินการจัดสรรให้สถานศึกษาที่ขาดเกณฑ์ ได้อย่างเพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
6. นำข้อมูลไปบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามความเหมาะสม ตามความขาดแคลนวิชาเอกของแต่ละสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครูผู้สอนในสาขาวิชาเอกให้ครบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 15 ปี. กลุ่มงานอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

แผนการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สุนันทา เลานันทน์. (2546). วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

ชื่อโครงการ One stop service and Smart n.w.s (ก.ศ.ศ.๑๖)

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้ประสานงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ ชื่อ - นามสกุล นางศรัทธา กานต์ ปัญญา

โทรศัพท์ ๐๖๔ ๙๙๙๙๙๙๙๙

โครงการใหม่ ☒

โครงการต่อเนื่อง ☐

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

M1

แผนระดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ

- ☐ ด้านความมั่นคง
- ☐ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ☐ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ☐ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ☐ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ☒ ด้านการสร้างการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ (Y)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (ทั้งหมด 23 ประเด็น)

- ☐ 1. ความมั่นคง
- ☐ 2. การปรับเปลี่ยนคำนิยมและวัฒนธรรม
- ☐ 3. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ☐ 4. การพัฒนาการเรียนรู้
- ☐ 5. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- ☒ 6. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ☐ 7. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุประเด็น)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (รายละเอียดจากแผนแม่บท)

ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- ☐ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
- ☐ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย
- ☐ การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

- ☐ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- ☐ การตระหนักถึงทศปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

แผนระดับที่ 2

แบบปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ

1.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน.....

- ☐ ด้านความมั่นคง
- ☐ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☒ ด้านการศึกษา

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ (มีทั้งหมด 13 หมายเหตุ)

- ☐ 12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ☐ เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มี

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมสังคมไทย

สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

- ☐ เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการ

ผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

- ☐ เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- เป้าหมายหลักของแผน 13

- ☐ 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

- ☐ 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

- ☐ 13. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

- ☒ เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

- ☐ เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

- เป้าหมายหลักของแผน 13

- ☐ 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

- ☐ 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุหมายเหตุ.....

แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.4 นโยบายรัฐบาลหลัก (12 ด้าน).....

- ☐ 1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- ☐ 2. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
- ☐ 3. ทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม
- ☐ 4. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- ☐ 5. การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของไทย
- ☐ 6. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- ☐ 7. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- ☐ 8. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของไทยทุกช่วงวัย
- ☐ 9. สาธารณสุข ความเสมอภาคและสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชน
- ☐ 10. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ☒ 11. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- ☐ 12. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

1.5 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (12 ด้าน).....

- ☐ 1. แก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตของประชาชน
- ☐ 2. ปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ☐ 3. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับการผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- ☐ 4. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนาวิสาหกิจ
- ☐ 5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- ☐ 6. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- ☐ 7. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- ☐ 8. การแก้ไขปัญหาคูหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่าย

ข้าราชการประจำ

- ☐ 9. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
- ☒ 10. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- ☐ 11. การจัดเตรียมความพร้อมการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- ☐ 12. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการ

ดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ☐ กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- ☐ กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- ☒ กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- ☐ กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ☐ 1. ปกป้องความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- ☐ 2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
- ☐ 3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
- ☐ 4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- ☐ 5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- ☐ 6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- ☐ 7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- ☐ 8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- ☐ 9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
- ☒ 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ☒ ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
- ☐ ๒. การแก้ไขปัญหามีสืบครู
- ☐ ๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- ☐ ๔. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
- ☐ ๕. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต
- ☐ ๖. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์การ

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

- ☐ ๑. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ☐ ๒. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้นำ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- ☐ ๓. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- ☐ ๔. ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
- ☐ ๕. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

๑. หลักการและเหตุผล

ทะเบียนประวัติของข้าราชการหรือที่เรียกว่า ก.พ.๗ (ก.ค.ศ.๑๖) เป็นสมุดเอกสารประจำตัวของข้าราชการทุกคนที่มีมาตั้งแต่เริ่มรับราชการ เพื่อบันทึกประวัติการรับราชการตั้งแต่บรรจุ โอนย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ การถูกลงโทษทางวินัย ประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จนถึงกำหนดวันเกษียณอายุราชการ ส่วนแล้วแต่บันทึกไว้ใน ก.พ.๗ (ก.ค.ศ.๑๖) ซึ่งแต่เดิมได้บันทึกข้อมูลลงในกระดาษอยู่ในรูปแบบเอกสาร มีการแก้ไขข้อมูล เพิ่มใบต่อ และข้อมูลอื่น ๆ จนสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกระเบียบว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้จัดทำเพิ่มประวัติระบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคู่กันไป ต่อมาได้มีการปรับปรุงระบบใหม่และออกระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นระบบใหม่ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามระเบียบนี้

ในปัจจุบันได้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาขอรับบริการสำเนา ก.พ. ๗ (ก.ค.ศ.๑๖) ตลอดทั้งปี และมีปริมาณผู้มาขอรับบริการมากในช่วงของการเขียนคำร้องขอย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ ร้องขอเกษียณและตุลาการ ซึ่งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการคือต้องนำต้นฉบับไปถ่ายเอกสารที่ร้านถ่ายเอกสารข้างนอกเนื่องจากไม่มีการให้บริการให้ในส่วนนี้เนื่องมาจากจำนวนผู้มารับบริการและจำนวนชุดที่ขอสำเนา ประกอบกับเครื่องถ่ายเอกสารไม่สมบูรณ์ ทำให้มีความเสี่ยงในเรื่องของต้นฉบับที่อาจสูญหาย หรือได้มาไม่ครบจำนวน หรือชำรุดเสียหาย ในส่วนของระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ระบบใหม่นั้นอยู่ในช่วงระหว่างการพัฒนาและปรับปรุงระบบให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งาน กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้ดำเนินการให้ส่งมอบระบบในส่วนของการจัดทำ ก.พ.๗ (ก.ค.ศ.๑๖) และระบบทะเบียนอิเล็กทรอนิกส์ควบคู่กันไป เพื่อให้การดำเนินงานนี้เป็นไปตามระเบียบ ก.ค.ศ. และมี ก.พ.๗ (ก.ค.ศ.๑๖) ที่สมบูรณ์และการให้บริการที่รวดเร็วสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. เพื่อให้มีระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRVIS ก.ค.ศ.) ที่ถูกต้อง สมบูรณ์
๓. เพื่อให้มีฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน (Real Time) และเป็นฐานข้อมูลเดียวกันทั้งระบบ

๓. เป้าหมาย

เชิงผลลัพธ์ (Output)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สทท.เขียงราย จำนวน ๓,๔๒๗ ราย

เชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑. มีระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการรับบริการ

๔. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

(๑) เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพม.เชียงราย จำนวน ๑,๗๗๔ ราย

(๒) เชิงคุณภาพ

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการรับบริการ

๖. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพม.เชียงราย

๗. พื้นที่ดำเนินโครงการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

๘. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๙. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

- ๑) งบประมาณที่ดำเนินการทั้งหมด ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แหล่งเงินงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๖ (ม.ค.-ก.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๖ (เม.ย.- มิ.ย.๖๖)	ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๖ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)	
๑. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ		✓			-
๒. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและทะเบียนประวัติทั้งระบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์		✓	✓		๒๐,๐๐๐
๓. สรุปผลการดำเนินงาน				✓	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น					๒๐,๐๐๐

๑๐. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่วัดและประเมินผล
๑. มีระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	การตรวจสอบระบบ	แบบประเมิน
๒. มีระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์	การตรวจสอบเอกสาร	เอกสาร
๓. ร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในการรับบริการ	สอบถาม	แบบสอบถาม

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางศรีธัญภากรนต์ ปัญญา)

ตำแหน่ง นักบริหารบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองโครงการ

(นางบุญฤทัย คุชรักษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายปวิธรัตน์ รัตนระ)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายเกรียงศักดิ์ ขอดสาร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ชื่อโครงการ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2567

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ประสานงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ ชื่อ - นามสกุล นายเอกยวัฒน์ กิมภากรณ์

โทรศัพท์ 0817029623

โครงการใหม่



โครงการต่อเนื่อง ✓

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

M1

แผนระดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ

- ☐ ด้านความมั่นคง
- ☐ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ☒ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ☐ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ☐ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ☐ ด้านการสร้างการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ (Y)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (ทั้งหมด 23 ประเด็น)

- ☐ 1. ความมั่นคง
- ☐ 2. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ☒ 3. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ☐ 4. การพัฒนาการเรียนรู้
- ☐ 5. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- ☐ 6. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ☐ 7. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุประเด็น)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (สุวภณเฑียรจากแผนแม่บท)

ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

() การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

() การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

(/) การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

() การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(/) การตระหนักถึงทรัพยากรของมนุษย์ที่หลากหลาย

แบบระดับที่ 2

แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ

1.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน.....

() ด้านความมั่นคง

() ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(/) ด้านการศึกษา

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ (มีทั้งหมด 13 หมายเหตุ)

(/) 12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คอยเฝ้าระวังการพัฒนาแห่งอนาคต

() เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มี

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมสังคมของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

(/) เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการ

ผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

() เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- เป้าหมายหลักของแผน 13

(/) 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

() 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

() 13. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจต่อประชาชน

() เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

() เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

- เป้าหมายหลักของแผน 13

() 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

() 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและ

การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

() อื่น ๆ โปรดระบุหมายเหตุ.....

แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.4 นโยบายรัฐบาลหลัก (12 ด้าน)

- () 1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- () 2. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
- () 3. พัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรม
- () 4. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- () 5. การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของไทย
- () 6. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- () 7. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- (/) 8. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของไทยทุกช่วงวัย
- () 9. สาธารณสุข ความเสมอภาคและสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชน
- () 10. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- () 11. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- () 12. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

1.5 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (12 ด้าน)

- () 1. แก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตของประชาชน
- () 2. ปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- () 3. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับการผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- () 4. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนาวิสาหกิจ
- () 5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- () 6. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- (/) 7. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- () 8. การแก้ไขปัญหาดูแลสุขภาพและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่าย

ข้าราชการประจำ

- () 9. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
- (/) 10. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- () 11. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- () 12. การสนับสนุนโอกาสการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการ

ดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- () กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (/) กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- () กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () 1. ปกป้องความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- () 2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
- () 3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
- () 4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- () 5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศูนย์เรียนรู้
- () 6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- () 7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- () 8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- () 9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
- (/) 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

- () ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
- () ๒. การแก้ปัญหานักเรียน
- () ๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- () ๔. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
- () ๕. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต
- () ๖. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

- () ๑. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- () ๒. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลคุณภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- () ๓. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- () ๔. ๓ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
- () ๕. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

1. หลักการและเหตุผล

การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา และการพัฒนาการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริม และแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียน โดยการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสอน ด้านการถ่ายทอดความรู้สู่การเรียนรู้ในวิธีต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ใหม่มากที่สุด อีกทั้งการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดมาจากร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง และขวัญกำลังใจที่ดีด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จึงได้จัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา และได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมอง และโลกทัศน์ในแบบต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะได้มีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการให้ความรู้ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจเข้าร่วมโครงการ และเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ
2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา เพื่อจะได้มีร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พัฒนาตนเอง

3. เป้าหมาย

เชิงผลลัพธ์(Output)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 65 คน วิทยากร และเจ้าหน้าที่จาก สทศ.ชร. ที่เกี่ยวข้อง 110 คน รวม 175 คน

เชิงผลลัพธ์(Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

(1) เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 65 คน ได้เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567

(2) เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 65 คน มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ และมีขวัญและกำลังใจ ที่จะได้นำไปปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน จำนวน 65 คน วิทยากร และเจ้าหน้าที่จาก สทท.ชร ที่เกี่ยวข้อง 110 คน รวม 175 คน

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. พื้นที่ดำเนินโครงการ สถานที่ที่เหมาะสม

8. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ กันยายน 2567

9. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

- 1) วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการทั้งหมด 200,000 บาท
- 2) แหล่งเงินงบประมาณ งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1/2566	ไตรมาสที่ 2/2566	ไตรมาสที่ 3/2566	ไตรมาสที่ 4/2566	
	(ก.ย.-ธ.ค.66)	(ม.ค.-มี.ค.66)	(เม.ย.-มิ.ย.66)	(ก.ค.-ก.ย.66)	
ประชุมวางแผนการดำเนินการ			5,000	195,000	
ดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการ					
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			5,000	195,000	200,000

10. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่วัดและประเมินผล
จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๕ คน ได้เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการศึกษา	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการในวันจัดโครงการ	แบบประเมินความพึงพอใจผ่าน Google Form

ลงชื่อ อ.ก้อง ผู้เสนอโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์.)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ..

ลงชื่อ อ.ก้อง ผู้รับรองโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์.)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลงชื่อ นายณรงค์ คำสุภูมิ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายณรงค์ คำสุภูมิ)

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.

ลงชื่อ นางสาวเนริยศักดิ์ ยอดสาร ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวเนริยศักดิ์ ยอดสาร...)

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ชื่อโครงการ โครงการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีงบประมาณ
2567

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ประสานงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ ชื่อ - นามสกุล นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์

โทรศัพท์ 0817029623

โครงการใหม่



โครงการต่อเนื่อง ✓

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

M1

แผนระดับที่ 1
ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ

- () ด้านความมั่นคง
- () ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (/) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- () ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- () ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- () ด้านการสร้างการปรับตัวและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ (V)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (ทั้งหมด 23 ประเด็น)

- () 1. ความมั่นคง
- () 2. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (/) 3. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- () 4. การพัฒนาการเรียนรู้
- () 5. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- () 6. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- () 7. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุประเด็น)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ดูรายละเอียดจากแผนแม่บท)

ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(/) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

() การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

() การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

() การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

() การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

แผนระดับที่ 2

แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ

1.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน.....

() ด้านความมั่นคง

() ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(/) ด้านการศึกษา

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ (มีทั้งหมด 13 หมายเหตุ)

(/) 12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คอยเฝ้าระวังการพัฒนาแห่งอนาคต

() เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มี

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมเติบโตของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

(/) เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการ

ผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

() เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- เป้าหมายหลักของแผน 13

(/) 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

() 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

() 13. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจต่อประชาชน

() เป้าหมายที่ 1 การบริหารภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

() เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

- เป้าหมายหลักของแผน 13

() 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

() 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

() อื่น ๆ โปรดระบุหมายเหตุ.....

แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.4 นโยบายรัฐบาลหลัก (12 ด้าน)

- () 1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- () 2. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
- () 3. ทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม
- () 4. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- () 5. การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของไทย
- () 6. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- () 7. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- () 8. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของไทยทุกช่วงวัย
- () 9. สาธารณสุข ความเสมอภาคและสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชน
- () 10. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสีเขียวเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- (/) 11. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- () 12. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

1.5 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (12 ด้าน)

- () 1. แก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตของประชาชน
- () 2. ปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- () 3. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับการผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- () 4. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนาเกษตรกร
- () 5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- () 6. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- () 7. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- () 8. การแก้ไขปัญหามลพิษและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่าย

ข้าราชการประจำ

- () 9. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
- (/) 10. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- () 11. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- () 12. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการ

ดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- () กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (/) กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- () กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () 1. ปกป้องความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- () 2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
- () 3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
- () 4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- () 5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- () 6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- () 7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- () 8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- () 9. เพิ่มโอกาสและสร้างเสมอภาคทางการศึกษา
- (/) 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

- (/) ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
- () ๒. การแก้ปัญหานี้นับครู
- () ๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- () ๔. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
- () ๕. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต
- () ๖. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

- () ๑. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- () ๒. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การที่แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- () ๓. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- () ๔. ๓ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
- () ๕. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีการกิจพัฒนาและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว ต้องอาศัยบุคลากร พนักงานราชการ พนักงานบริการ ลูกจ้าง และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดี ซึ่งจะส่งผลถึงที่ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ตระหนักถึงคุณค่า การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพคุณผู้เรียน ตลอดจน และค่านิยม ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ราชการมีวิสัยทัศน์ที่แปลกใหม่ รับความใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนานี้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานให้กับทางราชการ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บุคลากรภายในสังกัดหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ให้มีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวิชาชีพในสังคม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละคน

3. เป้าหมาย

เชิงผลลัพธ์(Output)

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน และวิทยากร เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง 5 คน รวม 75 คน

เชิงผลลัพธ์(Outcome)

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน ได้ได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ให้มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความรวดเร็ว และยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

(1) เชิงปริมาณ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ให้มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความรวดเร็ว และยึดหลักธรรมาภิบาล

(2) เชิงคุณภาพ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสมรรถนะและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความรวดเร็ว และยึดหลักธรรมาภิบาล

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน ได้รับการอบรมพัฒนา
2. บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 70 คน มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสมรรถนะและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความรวดเร็ว และยึดหลักธรรมาภิบาล

6. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน จำนวน 70 คน

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัด มีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พื้นที่ดำเนินโครงการ สถานที่ที่เหมาะสม

8. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ธันวาคม 2567

9. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

- 1) วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการทั้งหมด 200,000 บาท
- 2) แหล่งเงินงบประมาณ งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	
	1/2566 (ม.ค.-ธ.ค.25)	2/2566 (ม.ค.-ธ.ค.26)	3/2566 (ม.ค.-ธ.ค.26)	4/2566 (ม.ค.-ธ.ค.26)	
ประมาณวงแผนการดำเนินการ					
ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโครงการ	200,000				
รวมงบประมาณทั้งสิ้น					200,000

10. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่วัดและประเมินผล
ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 70 คน ได้เข้าร่วมโครงการการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีงบประมาณ 2567	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการในวันจัดโครงการ	แบบประเมินความพึงพอใจผ่าน Google Form

ลงชื่อ อ. อนุช ผู้เสนอโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ลงชื่อ อ. อนุช ผู้รับรองโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลงชื่อ นายณรงค์ คำสุทนต์ ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายณรงค์ คำสุทนต์)

ตำแหน่ง: รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ลงชื่อ นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้อนุมัติโครงการ
(นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร...)

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ชื่อโครงการ การจัดการประกวดรางวัล OBEC Awards ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565

กลุ่มงานรับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้บริหารงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ ชื่อ - นามสกุล นายเอกอนันต์ กิมภากรณ์

โทรศัพท์ 0817029623

โครงการใหม่



โครงการต่อเนื่อง ✓

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

M1

แผนระดับที่ 1
ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ

- () ด้านความมั่นคง
- () ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (/) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- () ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- () ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- () ด้านการสร้างการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ (Y)

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (ทั้งหมด 23 ประเด็น)

- () 1. ความมั่นคง
- () 2. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- () 3. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (/) 4. การพัฒนาการเรียนรู้
- () 5. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- () 6. การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- () 7. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุประเด็น)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (สุราษฎร์ธานีเลือกจากแผนแม่บท)

ประเด็น (11) การพัฒนากิจกรรมคนตลอดช่วงชีวิต

☐ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

☐ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

☒ การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

☐ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

☒ การตระหนักถึงทรัพยากรของมนุษย์ที่หลากหลาย

แผนระดับที่ 2

แผนปฏิรูปประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนความมั่นคงแห่งชาติ

1.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน.....

☐ ด้านความมั่นคง

☐ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

☒ ด้านการศึกษา

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ (มีทั้งหมด 13 หมายเหตุ)

☒ 12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คอยจับโอกาสการพัฒนาแห่งอนาคต

☒ 1) เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพันชั่งโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสุขสบาย

☐ 2) เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและบริการ และสามารถสร้างงานอนาคต

☐ 3) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- เป้าหมายหลักของแผน 13

☐ 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

☐ 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

☒ 13. ไทยมีภาคีรัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจต่อประชาชน

☐ 1) เป้าหมายที่ 1 การบริหารภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

☐ 2) เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

- เป้าหมายหลักของแผน 13

☐ 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

☐ 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

☐ อื่น ๆ โปรดระบุหมายเหตุ.....

แผนระดับที่ 3 ตามมติ ครม. วันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.4 นโยบายรัฐบาลหลัก (12 ด้าน)

- () 1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- () 2. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
- () 3. ทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม
- () 4. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- () 5. การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของไทย
- () 6. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- () 7. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- (/) 8. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของไทยทุกช่วงวัย
- () 9. สาธารณสุข ความเสมอภาคและสวัสดิการที่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชน
- () 10. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- () 11. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- () 12. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

1.5 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (12 ด้าน)

- () 1. แก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตของประชาชน
- () 2. ปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- () 3. มุ่งรวมเศรษฐกิจเพื่อรองรับการผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- () 4. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนาเกษตรกร
- () 5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- () 6. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- (/) 7. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
- () 8. การแก้ไขปัญหามลพิษและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่าย

ข้าราชการประจำ

- () 9. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
- () 10. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- () 11. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- () 12. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการ

ดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- (/) กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- () กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- () กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- () 1. ปกป้องความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราชูปถัมภ์มาใช้ในการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- () 2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
- () 3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
- () 4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- () 5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศูนย์เรียน
- () 6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม
- () 7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- () 8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
- () 9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
- (/) 10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

- () ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
- () ๒. การแก้ไขปัญหานี้อื่นๆ
- () ๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- () ๔. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา
- () ๕. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต
- () ๖. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

- () ๑. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- () ๒. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- () ๓. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- () ๔. ๓ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ
- () ๕. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีภารกิจพัฒนาและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว ต้องอาศัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ พนักงานบริการ ลูกจ้าง และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดี ซึ่งจะเป็นพลังที่ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ตระหนักถึงคุณค่า การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพคือผู้เรียน ตลอดจน และต่อสังคม ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานและบุคลากรในส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้กำหนดการจัดการประกวดรางวัล OBEC Awards ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุภาพ ทุ่มเท เสียสละ จนทำให้เกิดผลดีแก่ทางราชการและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เข้ารับรางวัล OBEC Awards ซึ่งเป็นรางวัลประจำปีที่ทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ.2558 - 2562 ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงจัดให้มีการยกระดับและขยายผล โดยจัดให้ดำเนินการต่อจากปีการศึกษา พ.ศ.2564

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสังกัดหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย
2. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่มีผลงานยอดเยี่ยมและมีความประพฤติในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวิชาชีพในสังคม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานะปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในสังกัดที่ส่งผลงานเข้ารับรางวัล OBEC AWARDS ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันระดับภาค และระดับประเทศเพิ่มขึ้น
4. เพื่อคัดเลือกสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการประเมินตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ
5. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา และบุคลากรในสังกัด ที่ได้รับการคัดเลือกทุกระดับ เพื่อเผยแพร่ผลงาน ความดี ต่อสาธารณชนให้เป็นที่ยอมรับ

3. เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ส่งผลงานเข้าประกวดไม่ต่ำกว่า 70 คน

4. คำนึงวัดความสำเร็จ (KPIs)

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ส่งผลงานเข้าประกวดไม่ต่ำกว่า 70 คน

เชิงคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ในระดับเขต
พื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับประเทศ

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ราชการ ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น
2. บุคลากรในสังกัด ตระหนักถึงคุณค่า การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่
มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้เรียน ตลอดจน และต่อสังคม
3. บุคลากรในสังกัดที่ส่งผลงานเข้ารับรางวัล OBEC AWARDS ของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันระดับภาค และระดับประเทศเพิ่มมากขึ้น

6. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

เชิงปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ส่งผลงานเข้าประกวดไม่ต่ำกว่า 70 คน

เชิงคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ในระดับเขต
พื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับประเทศ

7. พื้นที่ดำเนินโครงการ สถานที่ที่เหมาะสม

8. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ปีงบประมาณ 2567

9. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

- 1) วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการทั้งสิ้น 20,000 บาท
- 2) แหล่งเงินงบประมาณ งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แผนการปฏิบัติงาน	แผนการใช้จัดเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1/2566 (ก.ค.-ก.ค.66)	ไตรมาสที่ 2/2566 (ก.ค.-ก.ค.66)	ไตรมาสที่ 3/2566 (มิ.ย.- มิ.ย.66)	ไตรมาสที่ 4/2566 (ก.ค.-ก.ย.66)	
ประชุมวางแผนการดำเนินการ					
ดำเนินการอบรมการเขียนแผนงาน			5,000		
คัดเลือกผลงาน			15,000		
รวมงบประมาณทั้งสิ้น					20,000

10. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและ ประเมินผล	เครื่องมือที่วัดและ ประเมินผล
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราช สรรผลงานเข้าประกวดไม่ ต่ำกว่า 70 คน	จำนวนคนเข้าร่วม โครงการในวันจัด โครงการ	แบบประเมินความ พึงพอใจผ่าน Google Form

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภรณ์)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.

ลงชื่อ..........ผู้รับรองโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภรณ์)

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภรณ์)

ตำแหน่ง: รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราช.

ลงชื่อ..........ผู้สรุปโครงการ
(นายเอกอนันต์ กิมภรณ์)

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราช