



แผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนนักเรียนข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 และจำนวนพนักงานราชการรวมทั้งข้อมูลความต้องการอัตรากำลังจำแนกตามสาขาวิชาเอกของสถานศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการวิชาเอกในสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานวิชาเอกที่ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลังเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และบุคลากรเกี่ยวข้องในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และขอขอบคุณสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำข้อมูล มา ณ ที่นี้ด้วย

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 1
3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 1
4. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2
5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ 2
6. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 4
7. ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 5

ส่วนที่ 2

แนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคน 7
2. ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนอัตรากำลังคน 8
3. องค์ประกอบของการวางแผนอัตรากำลังคน 9
4. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 9
5. ขั้นตอนการปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา 9
6. ขั้นตอนการปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา 10
7. Flow Chart การปฏิบัติงาน 11
8. ข้อมูลอัตรากำลัง ปีการศึกษา 2562 ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง 12
9. รายงานสถิติข้อมูลการเกิด และจำนวนประชากรก่อนวัยเรียน ปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2561 13

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564

- สรุปผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 14

ส่วนที่ 4

การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

31

ภาคผนวก

- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564
- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่ 112/2562
สั่ง ณ วันที่ 24 มิถุนายน 2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง 1 ปี และ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ปัจจัยด้านคน จึงเป็นส่วนสำคัญและมีบทบาทที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะจะช่วยการบริหารจัดการภารกิจต่างๆให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จึงได้กำหนดให้มีการวางแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความขาดแคลนอัตรากำลังและความต้องการครู สำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลประสานความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา ตรงตามความต้องการและความขาดแคลนครู เพิ่มสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ทำให้สถานศึกษาในสังกัดมีจำนวนครูอย่างเหมาะสม และพอเพียงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องและ สนองนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ได้น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร มาขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรมตามจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ได้ศึกษา วิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกระดับ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวด้วย
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการ จัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของคุณธรรม วัฒนธรรมและวิถีท้องถิ่นด้วย เทคโนโลยีและภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วม

พันธกิจ

1. น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และมีความสามารถในการแข่งขัน
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีท้องถิ่น
5. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและสามารถน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
7. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
8. ส่งเสริมและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีท้องถิ่น
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค
3. นักเรียนระดับปฐมวัยมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และมีความสามารถในการแข่งขัน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และสามารถน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โดยน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้โดยมีแนวทางการดำเนินงานในรูปกลยุทธ์ สนองตอบนโยบายการจัดการศึกษา

6. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



7. ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีสถิติจำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามปีการศึกษา 2553 - 2562 ดังนี้

ที่	ปีการศึกษา	โรงเรียน	นักเรียน	ครู (มีตัว)	ห้องเรียน	นักเรียน : ครู	นักเรียน:ห้อง
1	2553	83	21,250	1,216	933	17 : 1	23 : 1
2	2554	75	12,944	693	713	19 : 1	18 : 1
3	2555	74	12,493	677	708	18 : 1	18 : 1
4	2556	74	12,278	614	698	20 : 1	18 : 1
5	2557	73	11,868	594	697	20 : 1	17 : 1
6	2558	73	11,569	1,138	689	10 : 1	17 : 1
7	2559	73	11,334	1,063	685	11 : 1	17: 1
8	2560	72	11,091	533	690	20 : 1	16 : 1
9	2561	72	10,731	549	681	19 : 1	16 : 1
10	2562	72	10,284	517	670	20 : 1	15 : 1

จากสถิติข้อมูลดังกล่าว พบว่า สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีจำนวนสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนครู และจำนวนห้องเรียน รายปีการศึกษา 2553 - 2562 มีแนวโน้มจำนวนและอัตราการลดลง

สำหรับในปีการศึกษา 2562 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีข้อมูลพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. จำนวนสถานศึกษาในสังกัด 72 โรง
 - 1.1 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอนุบาล-ประถมศึกษา จำนวน 56 โรง
 - 1.2 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน 15 โรง
 - 1.3 สถานศึกษาที่ไม่มีนักเรียนในปีการศึกษา 2562 จำนวน 1 โรง
2. จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน (ห้อง)	ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน (ห้อง)	ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน (ห้อง)
ก่อนประถมศึกษา			ประถมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น		
อนุบาล 1	39	6	ประถมศึกษาปีที่ 1	1,209	79	มัธยมศึกษาปีที่ 1	322	16
อนุบาล 2	983	76	ประถมศึกษาปีที่ 2	1,211	78	มัธยมศึกษาปีที่ 2	282	15
อนุบาล 3	1,001	78	ประถมศึกษาปีที่ 3	1,176	76	มัธยมศึกษาปีที่ 3	310	16
รวม	2,023	158	ประถมศึกษาปีที่ 4	1,212	76	รวม	914	47
			ประถมศึกษาปีที่ 5	1,255	78	รวมทั้งสิ้น	10,284	670
			ประถมศึกษาปีที่ 6	1,284	78			
			รวม	7,347	465			

2. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2562)

ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	อัตราที่มีคนครอง			อัตราว่าง	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม		
	สายงานการสอน						
1	ครูผู้ช่วย	-	21	64	85	-	
2	ครู	-	36	162	198	89	
3	ครู	ครูชำนาญการ	21	108	129	-	
4	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	14	91	105	-	
5	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	
6	ครู	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	
	รวม		92	425	517	89	
	สายงานบริหาร สถานศึกษา						
1	รอง ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	-	
2	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการ	-	2	2	5	
3	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	
4	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	
5	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	-	
5	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	11	11	22	14	
6	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	16	20	36	-	
7	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	
8	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	
	รวม		119	458	577	108	

ส่วนที่ 2

แนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคน

สำหรับการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่ง บุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 ทำให้องค์กรสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต หน่วยงานและองค์กรจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการ

2.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

2.5 ช่วยให้หน่วยงานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยรวม

2.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

2.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3. องค์ประกอบของการวางแผนอัตรากำลังคน

3.1 ข้อมูล โดยมีลักษณะ : ข้อเท็จจริงที่เป็นตัวเลข ข้อความต่าง ๆ ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.2 ข้อมูลสารสนเทศ : ข่าวสาร/ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผล หรือกลั่นกรองแล้ว มีการจัดระบบอยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปประกอบการ ตัดสินใจได้

3.3 เทคนิค และวิธีการวิเคราะห์

3.4 การพยากรณ์

3.5 แนวทางแก้ไขหรือการวางแผนกำลังคน

4. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง

4.1 ขั้นเตรียมการ

- การจัดตั้งคณะกรรมการกำกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- การจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง
- คณะทำงานกำหนดกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตลอดจนแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

4.2 ขั้นการศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลัง

4.3 ขั้นนำเสนอแผนอัตรากำลัง

4.4 ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ

4.5 ขั้นรายงานผล/ติดตามประเมินผล

5. ขั้นตอนการปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

5.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

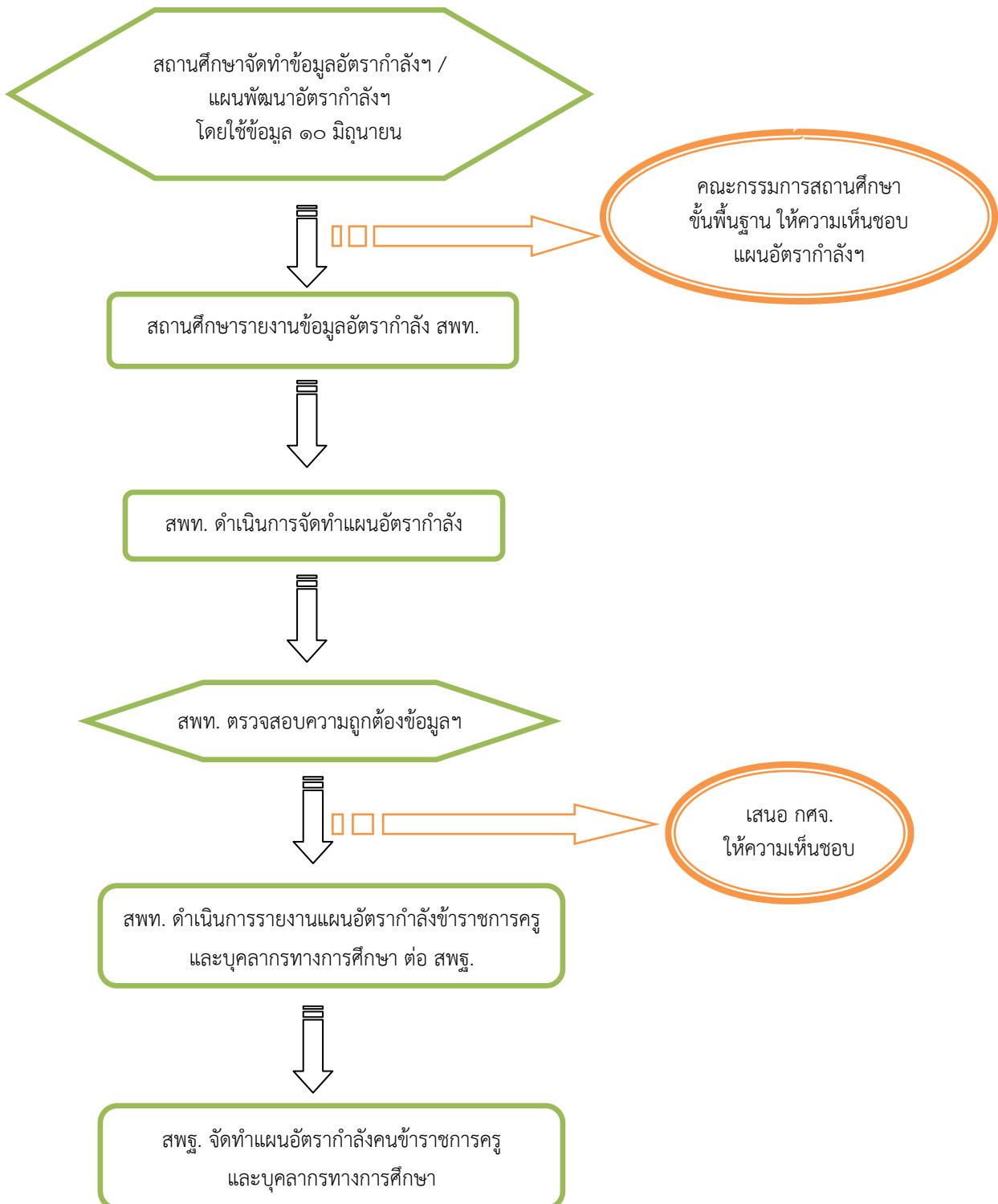
- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (10 มิ.ย. ของปี)
- 2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว)
- 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
- 6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

5.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

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

5.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เห็นชอบ

7. Flow Chart การปฏิบัติงาน



8. ข้อมูลอัตรากำลัง ปีการศึกษา 2562 ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 โดยใช้ฐานข้อมูลอัตรากำลัง ปีการศึกษา 2561 ซึ่งเป็นข้อมูลรายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 และข้อมูลพื้นฐานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

8.1 ข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

8.2 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูตาม จ.18 (รวมตำแหน่งว่าง) จำแนกตามสาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา ปีการศึกษา 2562

8.3 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูตาม จ.18 (รวมตำแหน่งว่าง) จำแนกตามสาขาวิชาเอกที่สอน ปีการศึกษา 2562

8.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 -ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา

8.5 ข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอกที่สอน

8.6 ข้อมูลแสดงความต้องการทดแทนอัตรากำลังครูที่ เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอก

8.7 ข้อมูลแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษาประกอบการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2562

8.8 ข้อมูลจำนวนพนักงานราชการในสถานศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

8.9 ข้อมูลจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

8.10 ข้อมูลแสดงอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ

8.11 ระบบสถิติทางการทะเบียน จำนวนประชากรแยกรายอายุย้อนหลัง 5 ปี เกิดปี พ.ศ. 2557-2561 (ข้อมูลจากระบบสถิติทางการทะเบียน Official Statistics Registration Systems ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2562)

8.12 รายงานสถิติข้อมูลการเกิด จังหวัดสมุทรสงคราม ย้อนหลัง 5 ปี เกิดปี พ.ศ. 2557-2561 (ข้อมูลจากระบบสถิติทางการทะเบียน Official Statistics Registration Systems ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2562)

9. รายงานสถิติข้อมูลการเกิด และจำนวนประชากรก่อนวัยเรียน ปี พ.ศ. 2557-พ.ศ.2561

รายงานสถิติข้อมูลการเกิด จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2561

ประจำปี พ.ศ.	จำนวนการเกิด			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
2557	741	743	1,484	
2558	723	643	1,366	
2559	616	581	1,197	
2560	610	533	1,143	
2561	574	505	1,079	

ระบบสถิติทางการทะเบียน

จำนวนประชากรก่อนวัยเรียนแยกรายอายุ จังหวัดสมุทรสงคราม
แยกตามช่วงอายุ (ปี) เฉพาะผู้มีสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน

เกิดปี พ.ศ.	อายุ (ปี)	จำนวนประชากรก่อนวัยเรียน			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
เดือนธันวาคม 2557	น้อยกว่า 1 ปี	853	827	1,680	
	1 ปี	858	794	1,652	
	2 ปี	960	905	1,865	
เดือนธันวาคม 2558	น้อยกว่า 1 ปี	815	729	1,544	
	1 ปี	868	858	1,726	
	2 ปี	858	797	1,655	
เดือนธันวาคม 2559	น้อยกว่า 1 ปี	756	686	1,442	
	1 ปี	847	748	1,595	
	2 ปี	862	861	1,723	
เดือนธันวาคม 2560	น้อยกว่า 1 ปี	769	677	1,446	
	1 ปี	768	706	1,474	
	2 ปี	837	740	1,577	
เดือนธันวาคม 2561	น้อยกว่า 1 ปี	718	657	1,375	
	1 ปี	809	697	1,506	
	2 ปี	764	699	1,463	

ที่มา : เว็บไซต์ Official Statistics Registration Systems

ระบบสถิติทางการทะเบียน จังหวัดสมุทรสงคราม

ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2562

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 -พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้พิจารณาหลักการในการตั้งอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเดิมไว้ในภาพรวม โดยอาจใช้วิธีการเกลี้ย/ตัดโอน/ย้ายอัตรากำลังระหว่างสถานศึกษา เพื่อปรับสภาพอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานศึกษา การจัดสรรอัตราเพิ่มเป็นอัตราทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ โดยพิจารณาตามเหตุผลความจำเป็นและภาระงานเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และ ก.ค.ศ. กำหนด รวมถึง เน้นการพัฒนาและบูรณาการบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และบริบทอื่น ๆ เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่หลากหลายขนาดในสังกัด เน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ตามความจำเป็นเร่งด่วนของภารกิจหลัก พร้อมนี้อาจมีการทบทวนและปรับแผนอัตรากำลังได้ตามนโยบายของหน่วยงานต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณพ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564
(คำนวณตามฐานข้อมูลจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2562 และฐานข้อมูลครูเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564)

1. จำนวนสถานศึกษาที่มีครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-พ.ศ.2564

ที่	อำเภอ	จำนวน			จำนวน		
		โรงเรียนทั้งหมด	โรงเรียนที่มีครูเกษียณอายุ	คิดเป็นร้อยละ	ครูทั้งหมด	ครูที่เกษียณอายุ	คิดเป็นร้อยละ
1	เมืองสมุทรสงคราม	31	19	61.29	306	45	14.71
2	บางคนที	17	8	47.06	82	12	14.63
3	อัมพวา	24	11	45.83	129	21	16.28
	รวม	72	38	52.78	517	78	15.09

2. จำนวนครูที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 -พ.ศ.2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ที่	สาขาวิชาเอก	จำนวนครูที่เกษียณอายุ	ที่	สาขาวิชาเอก	จำนวนครูที่เกษียณอายุ	ที่	สาขาวิชาเอก	จำนวนครูที่เกษียณอายุ
1	ประถมศึกษา	23	10	สุขศึกษา	2	19	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	1
2	ปฐมวัย	4	11	พลศึกษา	4	20	เกษตรศาสตร์	3
3	ภาษาไทย	4	12	ศิลปศึกษา	0	21	การสหกรณ์	0
4	คณิตศาสตร์	1	13	ทัศนศิลป์	0	22	คหกรรมศาสตร์	3
5	ภาษาอังกฤษ	3	14	ดนตรีศึกษา	0	23	อุตสาหกรรมศิลป์	2
6	สังคมศึกษา	15	15	ดนตรีไทย	0	24	บรรณารักษ์	0
7	วิทยาศาสตร์	8	16	ดนตรีสากล	0	25	บริหารการศึกษา	2
8	ชีววิทยา	0	17	นาฏศิลป์	0	26	อื่น ๆ	2
9	ฟิสิกส์	0	18	คอมพิวเตอร์	1		รวม	78

3. ความต้องการทดแทนครูเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ.2562-พ.ศ.2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ที่	สาขาวิชาเอก	ความต้องการ ทดแทนฯ	ที่	สาขาวิชาเอก	ความต้องการ ทดแทนฯ	ที่	สาขาวิชาเอก	ความต้องการ ทดแทนฯ
1	ประถมศึกษา	24	10	สุขศึกษา	0	19	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	0
2	ปฐมวัย	9	11	พลศึกษา	4	20	เกษตรศาสตร์	1
3	ภาษาไทย	10	12	ศิลปศึกษา	0	21	การสหกรณ์	0
4	คณิตศาสตร์	5	13	ทัศนศิลป์	0	22	คหกรรมศาสตร์	0
5	ภาษาอังกฤษ	4	14	ดนตรีศึกษา	1	23	อุตสาหกรรมศิลป์	1
6	สังคมศึกษา	12	15	ดนตรีไทย	0	24	บรรณารักษ์	1
7	วิทยาศาสตร์	4	16	ดนตรีสากล	0	25	บริหารการศึกษา	0
8	ชีววิทยา	0	17	นาฏศิลป์	1	26	อื่น ๆ	0
9	ฟิสิกส์	0	18	คอมพิวเตอร์	1		รวม	78

4. ข้อมูลเกษียณอายุราชการและความต้องการทดแทนเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ.2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ	ต้องการ ทดแทนฯ	ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ	ต้องการ ทดแทนฯ
1	ประถมศึกษา	23	24	14	ดนตรีศึกษา	0	1
2	ปฐมวัย	4	9	15	ดนตรีไทย	0	0
3	ภาษาไทย	4	10	16	ดนตรีสากล	0	0
4	คณิตศาสตร์	1	5	17	นาฏศิลป์	0	1
5	ภาษาอังกฤษ	3	4	18	คอมพิวเตอร์	1	1
6	สังคมศึกษา	15	12	19	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	0	0
7	วิทยาศาสตร์	8	4	20	เกษตรศาสตร์	1	1
8	ชีววิทยา	0	0	21	การสหกรณ์	0	0
9	ฟิสิกส์	0	0	22	คหกรรมศาสตร์	0	0
10	สุขศึกษา	2	0	23	อุตสาหกรรมศิลป์	1	1
11	พลศึกษา	4	4	24	บรรณารักษ์	1	1
12	ศิลปศึกษา	0	0	25	บริหารการศึกษา	0	0
13	ทัศนศิลป์	0	0	26	อื่น ๆ	0	0
					รวม	78	78

จากข้อมูลเกษียณอายุราชการและความต้องการทดแทนเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ.2564 จำแนกตามสาขาวิชาเอก พบว่า ความต้องการทดแทนครูเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ.2562-พ.ศ.2564 มีอัตราความต้องการทดแทนสูงกว่าอัตราเกษียณฯ 4 ลำดับคือ 1) ประถมศึกษา 24 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 30.77 2) สังคมศึกษา 12 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 15.38 3) ภาษาไทย 10 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.82 4) ปฐมวัย 9 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.54

5. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังรายปี (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2562-พ.ศ.2564)

5.1 วิเคราะห์อัตรากำลังรายปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2562	ต้องการทดแทนฯ ปี 2562	ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2562	ต้องการทดแทนฯ ปี 2562
1	ประถมศึกษา	10	12	16	ดนตรีสากล	0	0
2	ปฐมวัย	2	4	17	ดุริยางคศิลป์	0	0
3	ภาษาไทย	3	7	18	นาฏศิลป์	0	0
4	คณิตศาสตร์	1	2	19	คอมพิวเตอร์	1	1
5	ภาษาอังกฤษ	2	3	20	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	1	0
6	สังคมศึกษา	10	8	21	เกษตรศาสตร์	1	0
7	วิทยาศาสตร์	2	1	22	การสหกรณ์	0	0
8	ชีววิทยา	0	0	23	คหกรรมศาสตร์	0	0
9	ฟิสิกส์	0	0	24	อุตสาหกรรมศิลป์	2	1
10	สุขศึกษา	1	0	25	การศึกษาพิเศษ	0	0
11	พลศึกษา	2	1	26	จิตวิทยาการแนะแนว	0	0
12	ศิลปศึกษา	0	0	27	บรรณารักษ์	0	0
13	ทัศนศิลป์	0	0	28	บริหารการศึกษษร.	2	0
14	ดนตรีศึกษา	0	1	29	อื่น ๆ	1	0
15	ดนตรีไทย	0	0		รวม	41	41

จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สถานศึกษาในสังกัดมีอัตราครูเกษียณอายุราชการ จำแนกสาขาวิชาเอก จำนวน 41 คน มีความต้องการอัตราทดแทนครูเกษียณอายุราชการในสาขาวิชาเอกในลำดับสูงสุด 3 ลำดับดังนี้ 1) ประถมศึกษา 12 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.27 2) สังคมศึกษา 8 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 19.51 3) ภาษาไทย 7 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.07

5.2 วิเคราะห์อัตรากำลังรายปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2563	ต้องการทดแทนฯ ปี 2563	ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2563	ต้องการทดแทนฯ ปี 2563
1	ประถมศึกษา	5	4	16	ดนตรีสากล	0	0
2	ปฐมวัย	1	3	17	ดุริยางคศิลป์	0	0
3	ภาษาไทย	1	2	18	นาฏศิลป์	0	1
4	คณิตศาสตร์	0	2	19	คอมพิวเตอร์	0	0
5	ภาษาอังกฤษ	0	0	20	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	0	0
6	สังคมศึกษา	4	2	21	เกษตรศาสตร์	2	1
7	วิทยาศาสตร์	2	0	22	การสหกรณ์	0	0
8	ชีววิทยา	0	0	23	คหกรรมศาสตร์	1	0
9	ฟิสิกส์	0	0	24	อุตสาหกรรมศิลป์	0	0
10	สุขศึกษา	0	0	25	การศึกษาพิเศษ	0	0
11	พลศึกษา	1	1	26	จิตวิทยาการแนะแนว	0	0
12	ศิลปศึกษา	0	0	27	บรรณารักษ์	0	1
13	ทัศนศิลป์	0	0	28	บริหารการศึกษษร.	0	0
14	ดนตรีศึกษา	0	0	29	อื่น ๆ	0	0
15	ดนตรีไทย	0	0		รวม	17	17

จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สถานศึกษาในสังกัดมีอัตราครูเกษียณอายุราชการ จำแนกสาขาวิชาเอก จำนวน 17 คน มีความต้องการอัตราทดแทนครูเกษียณอายุราชการในสาขาวิชาเอกในลำดับสูงสุด 3 ลำดับดังนี้ 1) ประถมศึกษา 4 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 23.53 2) ปฐมวัย 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.65 3) ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา วิชาละ 2 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.76

5.3 วิเคราะห์อัตรากำลังรายปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2564	ต้องการทดแทนฯ ปี 2564	ที่	สาขาวิชาเอก	ครูเกษียณฯ ปี 2564	ต้องการทดแทนฯ ปี 2564
1	ประถมศึกษา	8	8	16	ดนตรีสากล	0	0
2	ปฐมวัย	1	2	17	ดุริยางคศิลป์	0	0
3	ภาษาไทย	0	1	18	นาฏศิลป์	0	0
4	คณิตศาสตร์	0	1	19	คอมพิวเตอร์	0	0
5	ภาษาอังกฤษ	1	1	20	เทคโนโลยีสื่อสารฯ	0	0
6	สังคมศึกษา	1	2	21	เกษตรศาสตร์	0	0
7	วิทยาศาสตร์	4	3	22	การสหกรณ์	0	0
8	ชีววิทยา	0	0	23	คหกรรมศาสตร์	2	0
9	ฟิสิกส์	0	0	24	อุตสาหกรรมศิลป์	0	0
10	สุขศึกษา	1	0	25	การศึกษาพิเศษ	0	0
11	พลศึกษา	1	2	26	จิตวิทยาการแนะแนว	0	0
12	ศิลปศึกษา	0	0	27	บรรณารักษ์	0	0
13	ทัศนศิลป์	0	0	28	บริหารการศึกษฯ	0	0
14	ดนตรีศึกษา	0	0	29	อื่น ๆ	1	0
15	ดนตรีไทย	0	0		รวม	20	20

จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สถานศึกษาในสังกัดมีอัตราครูเกษียณอายุราชการ จำแนกสาขาวิชาเอก จำนวน 20 คน มีความต้องการอัตราทดแทนครูเกษียณอายุราชการในสาขาวิชาเอกในลำดับสูงสุด 3 ลำดับดังนี้ 1) ประถมศึกษา 8 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 40.00 2) วิทยาศาสตร์ 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 15.00 3) ปฐมวัย สังคมศึกษา และพลศึกษา วิชาละ 2 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.00

- โดยมีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564 ตามตารางดังต่อไปนี้
1. ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานศึกษาที่มีครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564
 2. ตารางที่ 2-5 ข้อมูลครูเกษียณอายุราชการตามสาขาวิชาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564
 3. ตารางที่ 6-9 ข้อมูลความต้องการทดแทนความขาดครูตามมาตรฐานวิชาเอก ที่กำหนด/ทดแทนครูเกษียณอายุราชการ (ตามความขาดครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564
 4. ตารางที่ 10 ข้อมูลสถานศึกษาที่มีครูเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564 สังกัด สพป.สมุทรสงคราม จำแนกรายอำเภอ และจำแนกรายโรงเรียน

ส่วนที่ 4

การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

การกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นกิจกรรมสำคัญ ของแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับนำ เสนอให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และ ความสำเร็จ เป็นระยะ ๆ และใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนแผน อัตรากำลังได้ทันที่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม จึงได้กำหนดกลไกในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การ ดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประจำปี และแผนระยะยาว 3 ปี หรือ 5 ปี ให้สามารถนำผลการ ติดตาม ประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุง ขั้นตอน วิธีการของแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในส่วนของเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี รวมทั้งเพื่อนำผลการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เคลื่อนไหวไปตามระยะเวลาระหว่างปี
2. เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นำไปสู่การปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี
- 3 . เพื่อรายงานข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร องค์กร ในการปรับปรุง แผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี และแผนระยะยาว 3 ปี หรือ 5 ปี ตาม ความเหมาะสมต่อไป

สาระสำคัญของการกำกับ ติดตามและประเมินผล

การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรสงคราม

1. การ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ระหว่างปี
2. การรวบรวมปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นำไปสู่การปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี
- 3 . การรายงานข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร องค์กร ในการปรับปรุง แผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี และแผนระยะยาว 3 ปี หรือ 5 ปี

แนวในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทรวงคราม กำหนดปฏิทินการกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการปฏิบัติงานแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564 ดังนี้

ครั้งที่ 1 สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ติดตามผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด และสรุป
ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ครั้งที่ 2 สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ติดตามผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด และสรุป
ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ครั้งที่ 3 สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ติดตามผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด สรุปปัญหา
อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564