

การประมวลความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น หัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นต้องตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา ในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่วิทยาลัยศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษา พบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1.1 วิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ

หน่วยงานและ

สถานศึกษา

1.3 กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

- 1.4 จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.5 เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นจากอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
- 1.7 นำแผนสู่การปฏิบัติ
- 1.8 ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

2. การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

- 2.1 ประสานการจัดทำระบบข้อมูล
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้ตามความ จำเป็น
ความ

ต้องการ ความขาดแคลนเทียบกับเกณฑ์และแผนอัตรากำลังสถานศึกษา

- 2.3 เสนอการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากร ทาง
การศึกษา

ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- 2.4 เสนอการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ
พิจารณาอนุมัติ

3. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

- 3.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา
- 3.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ
สถานศึกษา

และหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- 3.3 รับคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลง เงินไข
ตำแหน่ง/ขอ

กำหนดเพิ่มจากสถานศึกษา

- 3.4 ดำเนินการให้มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเปลี่ยนแปลงเงินไข ตำแหน่ง กำหนด
ตำแหน่งเพิ่ม

- 3.5 นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

- 3.6 ผู้มีอำนาจตามกฎหมายมีคำสั่งการปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ เปลี่ยนแปลง
เงินไข

ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเดิม

- 3.7 เสนอแนะการพัฒนาแก่หน่วยงานตามความเหมาะสม

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

1. การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561 ส่งผลให้จำนวนครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.

ศ. กำหนดเปลี่ยนไป

2. การปรับโครงสร้างการจัดการเรียนของสถานศึกษามีผลต่อภาระงานการสอนและความต้องการครู
3. การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปต่างสังกัด แต่ไม่สามารถได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนได้ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอยู่แล้ว
4. การเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังฯ ต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีคนครองและเจ้าตัวไม่มีความประสงค์
5. นโยบายบรรจุนักเรียนทุนตามโครงการต่าง ๆ จากส่วนกลาง ไม่สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนได้อย่างแท้จริง เนื่องจาก โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงทุกปี การศึกษา ทำให้ความต้องการครูตามสาขาวิชาเอกเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.32