

แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ความเป็นมา	๑
ส่วนที่ ๒	การวางแผนอัตรากำลังคน	๒
ส่วนที่ ๓	การดำเนินงานด้านอัตรากำลังครู	๖
ส่วนที่ ๔	เกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙
	- สูตรการคำนวณอัตรากำลังครู	
	- ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ส่วนที่ ๕	การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ข้อมูลอัตรากำลัง ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕)	๒๔

ภาคผนวก

เอกสาร / หลักฐานอ้างอิง

คำนำ

คู่มือและแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือและเป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) ในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

เอกสารฉบับนี้ ได้รวบรวมความรู้ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการดำเนินงานด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ในการดำเนินการจัดทำข้อมูลปริมาณงาน ความต้องการอัตรากำลังครู เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา สูตรการคำนวณอัตรากำลังครู พร้อมทั้งเนื้อหาขั้นตอน วิธีการดำเนินงานด้านอัตรากำลังข้าราชการครู โดยได้แสดงแผนภูมิขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล และการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการจัดทำข้อมูล และในการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตรงกับความ ต้องการ ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

กลุ่มงานแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงฐานข้อมูลจำนวนนักเรียนจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีอัตรากำลังครูขาด/เกินตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สาเหตุดังกล่าว เกิดจากจำนวนประชากรวัยเรียนลดลง อีกทั้งในแต่ละปีการศึกษาสถานศึกษาจะมี นักเรียนที่จบ การศึกษาไปเมื่อสิ้นปีการศึกษาและมีนักเรียนเข้าใหม่ในต้นปีการศึกษา มีข้าราชการครูเกษียณอายุ ราชการไปใน สิ้นปีงบประมาณและอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องคือ การดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอน ตำแหน่งและ อัตราครูไปกำหนดตำแหน่งยังสถานศึกษาอื่นของสถานศึกษาและในภาพรวมอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ในปีการศึกษาที่ผ่านมา จากปัจจัยดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อฐานข้อมูลอัตรากำลังครูของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท จึงจะมีการดำเนินการจัดทำ ข้อมูล ความต้องการอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินการ บริหารอัตรากำลังครูของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนสมบูรณ์ และทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการบริหารอัตรากำลังครู และขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังครูจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการจัดสรรอัตราข้าราชการครูจากผลการเกษียณอายุ ราชการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะประสบผลสำเร็จได้ ต้องได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาในการจัดทำ ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เช่น การดำเนินการสรรหา ย้าย การเกลี้ยอัตรากำลังครู การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังคน

สาระสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะทำให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้ และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมให้อยู่รอดต่อไป ในการวางแผนอัตรากำลังคน ต้องพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป
๒. มีแผนอัตรากำลังคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
๓. อัตรากำลังคนสูญเสียกำลังคน ประเภทระดับสายงานใดก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคน จึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผล

ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

๕. ควรวางแผนระยะเท่าใด ๓ ปี ๕ ปีหรือทุกปี

๖. การสรรหาค่าใช้จ่ายโดยวิธีการใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา

การขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างดีที่สุด

๑.๒ ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังคน

๑. เพื่อใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ตามคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และผลของการพัฒนาตนเองระหว่างการทำงาน

๒. เพื่อเตรียมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจากเป้าหมายของหน่วยงานผนวกกับความขาดแคลนในปัจจุบันและแนวโน้มความขาดแคลนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. เพื่อเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้าน

๑. การวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps

๒. เพื่อการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

๓. การวางแผนก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

๔. การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ

(Expansion/Restructuring/Reduction/Redundancy)

๑.๓. วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนคุณภาพที่ต้องการ

๒. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. พยากรณ์ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน

๔. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน

๕. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ย

กำลังคน

๑.๔. ประโยชน์ของการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

๑. สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง
๒. นำไปใช้ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยที่ผู้ย้ายได้ย้ายไปยังสถานศึกษาที่ต้องการและสถานศึกษาได้ครูตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ
๓. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จะทราบถึงความต้องการพัฒนาครูในด้านใด เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๔. ทำให้ทราบถึงปริมาณคนในอนาคตที่สอดคล้องกับการขยายของงาน อันจะทำให้จัดเตรียมคนไว้ได้ล่วงหน้า
๕. เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ อาจพ้นวาระไปด้วยการเกษียณ หรือเลื่อนปรับระดับต่อไป จึงจำเป็นต้องเตรียมกำลังคนทดแทนไว้
๖. การวางแผนกำลังคน จะครอบคลุมไปถึงการพิจารณาโยกย้ายเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีทักษะ ความถนัดสูงสุด

๑.๕. แนวทางการวางแผนกำลังคน

๑. ควรทำแผนกำลังคนประจำปีโดยใช้ปีงบประมาณ
๒. ควรทำแผนระยะ ๓ - ๕ ปี
๓. ควรทำแผนปฏิบัติการเรื่องกำลังคน เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหที่อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ

๑.๖. กระบวนการในการวางแผนกำลังคน

ศึกษานโยบายและแผนขององค์การ กระบวนการวางแผนกำลังคนต้องให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของ องค์การ และคาดคะเนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายและแผนขององค์การ เช่น แนวโน้ม ของภารกิจนั้น ๆ ในอนาคต การขยายตัวและการเจริญเติบโตขององค์การ และคู่แข่ง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงแนวคิด ปรัชญาการบริหารในอนาคต บทบาทของรัฐบาล บทบาทของกระทรวง บทบาทขององค์การ นโยบายการบริหารบุคคลภาครัฐ ความต้องการของผู้รับบริการ และความต้องการของสังคม และศึกษาสภาพกำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การทั้งในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เช่น จำนวนตำแหน่ง จำนวนอัตรากำลังคน ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ การศึกษาสภาพอัตรากำลังคนดำเนินการได้ ดังนี้

๑. การเก็บข้อมูลกำลังคน การวางแผนกำลังคนจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เชื่อถือได้เป็นฐาน ต้องครอบคลุมทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เพื่อวางแผนแก้ปัญหากำลังคน ซึ่งต้องจัดทำเป็นระบบ

๒. การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน หมายถึง การพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยใช้ข้อมูลกำลังคนที่เกิดขึ้นในข้อ ๑. ประกอบกับข้อมูลด้านนโยบาย แผนปฏิบัติงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ

๓. การพยากรณ์อุปทานกำลังคน หมายถึง การพยากรณ์เกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ข้อมูล ที่สำคัญ เช่น การสูญเสีย กำลังคนคงเหลือ การย้ายสับเปลี่ยน ฯลฯ การวิเคราะห์ควรทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ผลการวิเคราะห์เป็นฐานในการพยากรณ์ เช่น การสูญเสียกำลังคนในอีก ๕-๑๐ ปี ข้างหน้า ตลอดจนการพยากรณ์ด้านกำลังคนที่จะมีต่อการบริหารงานบุคคลการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์เป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่า หน่วยงานมีการใช้กำลังคนอย่างประหยัด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔. การจัดทำแผนกำลังคน คือ แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหา ด้านกำลังคน เมื่อได้ทราบปัญหาต่างๆ ทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต แผนกำลังคน ควรครอบคลุม เรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๑) นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน
- ๒) แผนการสรรหา
- ๓) แผนพัฒนาและฝึกอบรม
- ๔) แผนด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
- ๕) แผนการขยายหรือปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน
- ๖) แผนการเกลี้ยกำลังคน
- ๗) แผนเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

๕. การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล การนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ฝ่ายบริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ต้องมีการ ติดตามตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินผล เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินการตามแผน อันจะเป็นประโยชน์ในการ ปรับปรุงการวางแผนกำลังคนต่อไป

วิธีการวางแผนกำลังคน

- ๑) ประเภทของข้อมูล ข้อมูลบุคคล คือข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ชื่อ ชื่อ-สกุล
 - ๒) ข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน ที่สำคัญได้แก่ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ระดับ ฝ่าย/กอง/กรม วุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก ข้อมูลการสอนของครู
 - ๓) ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วย
 - ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนกำลังคน
 - สภาพกำลังคนปัจจุบัน
 - การสูญเสียกำลังคน
 - การได้กำลังคนเพิ่ม
 - ๔) ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วย
 - การเก็บข้อมูล ควรกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน และควรจัดแบ่งและกำหนดกลุ่มงานที่จะวิเคราะห์
 - การประมวลผลข้อมูล เป็นการนำข้อมูลทุกชนิดที่ได้รวบรวมไว้มา คำนวณเพื่อหากำลังคนที่ต้องการ
 - การวิเคราะห์ข้อมูล ควรดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายปี ทดแทนการ สูญเสียใน เรื่องจำนวน และพิจารณาในด้านคุณภาพด้วย
 - ๕) การวางแผนปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว
๖. กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลังคน

(ก) **นโยบายเป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน** หน่วยงานควรมีการกำหนด นโยบายและเป้าหมายด้านกำลังคนให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการกำลังคน ดังนี้

๑) **สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา**ด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังคน การสูญเสียกำลังคน คุณภาพกำลังคน ขวัญ-กำลังใจของกำลังคน ปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงแค่ไหน เพียงใด จัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลวิธีในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

๒) วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายด้านกำลังคน ว่าอนาคตเป็นอย่างไร ต้องการปัญหาเรื่องใด การกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนก็ควรมุ่งเน้นในเรื่องนั้น ๆ และควรต้องวิเคราะห์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าต้องเตรียมกำลังคนอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติการกิจตามแผนงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้

๓) กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำลังคน เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ แล้วจึงกำหนดให้แน่ชัดว่าต้องการแก้ปัญหาในเรื่องใด หรือจะปรับปรุงกำลังคนในเรื่องใด เป้าหมายการใช้กำลังคนเป็นอย่างไร

๔) สื่อสารและทำความเข้าใจ ควรมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

- ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุน
- มีเป้าหมายและแผนงานชัดเจน เช่น การย้ายสับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาคน
- สามารถปฏิบัติได้

(ข) การสรรหา เป็นวิธีการให้ได้บุคคลตามความต้องการ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- การแยกประเภทตำแหน่ง
- วิธีการสรรหา
- การสำรวจสภาพกำลังคน
- การประเมินผล
- วิธีการประเมินผล

(ค) การพัฒนาและการฝึกอบรม

มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่ปัจจุบันและในอนาคต รวมถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคุณธรรม และความเป็นมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น มีจิตใจและ พละนาถมัยที่สมบูรณสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

(ง) เจ้าหน้าที่สัมพันธ์

งานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับหน่วยงาน เช่น

- การจัดให้มีการปฐมนิเทศ
- สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมฯ

(จ) การปรับปรุงงาน

๑) การขยายงาน

- การขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

- การขยายงานที่ใช้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่คาดว่าผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และสนใจในการปฏิบัติงาน

- การหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น

๒) การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถ

- การเกลี้ยกำลังคนมอบหมายงาน

ส่วนที่ ๓

การดำเนินงานด้านอัตรากำลังข้าราชการครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จะดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลด้านอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงาน คำจำกัดความ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน แบบฟอร์มที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และเอกสารหลักฐานอ้างอิง มาเพื่อให้สถานศึกษาได้ศึกษา และนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการบริหารงานบุคคล

๑.๒ เพื่อวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งในด้านปริมาณและความต้องการอัตรากำลัง ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

๒. ขอบเขตของงาน

งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานทางการศึกษากำหนดจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา นำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่การปฏิบัติติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่าเหมาะสม และเสนอเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. คำจำกัดความ

อัตรากำลัง หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔.๑ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

(ก) ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

(ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน) ของแต่ละปีการศึกษา

(ข) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังครู

(ค) ข้อมูลจำนวนครูไปช่วยราชการ และครูมาช่วยราชการ

(ง) ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และวิชาที่สอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ของข้าราชการครู

- (จ) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร (ชั่วโมงการสอน)
- (ฉ) ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.)
- (ช) ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

๔.๒ ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนประชากรวัยเรียน เพื่อวางแผนอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด วิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณาและจัดทำความต้องการอัตราครูของสถานศึกษา (เฉพาะสถานศึกษาที่ขาดครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้)

๔.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี และหรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการอัตรากำลังครู ทั้งในปริมาณและความต้องการครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

๔.๔ สถานศึกษาเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

๔.๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบ

๔.๖ สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังของสถานศึกษา

๔.๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของสถานศึกษา

ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

(ก) สถานศึกษารายงานข้อมูลความต้องการอัตรากำลังครูของสถานศึกษา ตามแบบที่กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) สถานศึกษาเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

(ค) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูในหน่วยงานทางการศึกษา

๑.๒ เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครูเหมาะสม สอดคล้องตรงตามความต้องการ

๒. ขอบเขตของงาน

การดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ และจากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า

๓. คำจำกัดความ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

การเกลี่ยอัตรากำลัง หมายถึง การเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งไปกำหนดในกำหนดในอีกหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่ง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่มีคนครอง

หน่วยงานทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาในระบบตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติ

๔.๑ คำนวณอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเกลี้ยอัตราค่าจ้างครูนำเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแรงงาน/กลุ่มงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รายงาน สพฐ. และ ก.ค.ศ.

๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งว่างให้สามารถใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งได้

๒. ขอบข่ายของงาน

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่าง จากตำแหน่งครูเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งครู ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นตำแหน่งครู ตำแหน่งครูเป็น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓. คำจำกัดความ

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ให้เหมาะสม ในกรณีที่มีลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของตำแหน่งมีเปลี่ยนแปลงไป

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติ

๔.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและวิเคราะห์ตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบ ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง แรงงาน/กลุ่มงาน/สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องรายงาน สพฐ. และ ก.ค.ศ.

๔. การบริหารอัตราค่าจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อการบริหารอัตราค่าจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ

๒. ขอบเขตของงาน

การบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และความต้องการของสถานศึกษา

๓. ขั้นตอนการปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์และตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำข้อมูลรายละเอียดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผู้บังคับบัญชา

๓.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเกลี้ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๓.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ให้ความเห็นชอบ

๓.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณีมีการพิจารณาเกลี้ยอัตราค่าจ้างครูในสถานศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการออกคำสั่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง กรณีมีการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

๓.๔ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๔

เกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สูตรใช้สูตรการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืบคลานสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร บประมาณ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์และวิธีการคำนวณ อัตรากำลังข้าราชการครู ดังนี้

๑. เกณฑ์อัตรากำลังนี้ใช้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงาน สนับสนุนการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

๒. กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

๓. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

๓.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๒ งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๔. การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๕. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

๕.๑ ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๕.๒ ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๕.๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

๕.๔ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้คิด เพิ่มอีก ๑ ห้อง เช่น ชั้นอนุบาล ๑ มีนักเรียน ๓๘ คน (มีเศษ ๘ คน) จะคิดเป็น ๑ ห้อง และชั้นอนุบาล ๒ มีนักเรียน ๔๕ คน (มีเศษ ๑๕ คน) จะคิดเป็น ๒ ห้อง รวมจำนวนห้องที่จะนำไปคำนวณอัตรากำลังระดับปฐมวัย จำนวน ๓ ห้อง

๖. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลัง ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

การคำนวณอัตรากำลัง

๗. การคำนวณอัตรากำลัง ให้คำนวณตามสายงานดังนี้

๗.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

๗.๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลัง

สายงานบริหารสถานศึกษา

ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียน ตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหาร สถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๗.๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนด อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา) ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
๔๑ - ๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
๑๒๐ - ๓๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
๓๒๐ - ๑,๐๓๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
๑,๐๔๐ - ๑,๖๓๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๔๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คน ขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๗.๑.๒

๗.๒ สายงานการสอน

๗.๒.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณีดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา กำหนดอัตรากำลัง ตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานการสอน
๑ - ๔๐ คน	๑ - ๔ อัตรา
๔๑ - ๘๐ คน	๖ อัตรา
๘๑ - ๑๑๙ คน	๘ อัตรา

(๒) สถานศึกษาที่เปิดสอบระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

(๓.๑) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ (๑)

(๓.๒) ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรและชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังตามข้อ (๓.๑) และข้อ (๓.๒) ให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑-๔๐ คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๒.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

กำหนดอัตรากำลังสายงานสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนบรวมนุ้ทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ คนขึ้นไป ให้คิดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

๗.๓ สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/อัตรากำลัง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
๑ - ๓๕๙ คน	๑ อัตรา	-
๓๖๐ - ๗๑๙ คน	-	๑ อัตรา
๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	-	๒ อัตรา
๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	-	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	-	๔ อัตรา

๘. การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนรวม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามข้อ ๗ เป็นพนักงานราชการ หรืออัตรากำลังครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

กรณีมีความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังต่างไปจากเกณฑ์นี้ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็นและแนวทางการพัฒนาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)

จำนวนนักเรียน	จำนวนครู ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน							
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๑-๔๐ คน	๑-๔	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ			
๔๑-๘๐ คน	๖	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	
๘๑-๑๑๙ คน	๘	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
นักเรียนรวม ๑๒๐ ขึ้นไป									
ระดับการศึกษา	คำนวณตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
ปฐมวัย									
ประถมศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	
ขยายโอกาสทางการศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	

- หมายเหตุ ๑. หากสถานศึกษาใดไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยให้นำสาขาวิชาเอกในลำดับที่ ๓-๘ มากำหนดเป็นสาขาวิชาเอกถัดจากสาขาวิชาเอกประถมศึกษาตามลำดับ
๒. สาขาวิชาเอกเพิ่มเติม สามารถกำหนดตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางฯ และหลักสูตรสถานศึกษา เช่น พลศึกษา, ศิลปะ, ดนตรี เป็นต้น โดยจะต้องกำหนดจำนวนสาขาวิชาเอกให้เท่ากับจำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด

**ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)**

กำหนดหลักการเบื้องต้น ในการคำนวณอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตารางที่ ๑ การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา

ตำแหน่ง นักเรียน (คน)	สายงานบริหารสถานศึกษา		สายงานการสอน		สายงานสนับสนุน การศึกษา
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา (อัตรา)	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา (อัตรา)	ระดับ ปฐมวัย/ ประถมศึกษา (อัตรา)	ระดับ มัธยมศึกษา	
๑-๔๐	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	๑-๔	คำนวณ*	พนักงานราชการ/อัตราจ้าง ๑ อัตรา
๔๑-๘๐	๑	ไม่กำหนด	๖	คำนวณ*	
๘๑-๑๑๙	๑	ไม่กำหนด	๘	คำนวณ*	
๑๒๐-๓๕๙	๑	๑	คำนวณ*		
๓๖๐-๗๑๙	๑	๑	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๑ อัตรา
๗๒๐-๑,๐๗๙	๑	๒	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๒ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙	๑	๓	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๓ อัตรา
๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑	๔	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๔ อัตรา

* เป็นการคำนวณตามสูตรการคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน

๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอ ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษา ในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ๑-๔๐ คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผน และกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ของจังหวัด และต้องไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ตารางที่ ๒ การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนต่อห้อง	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คน ต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	๓๐ คน	๒๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	๓๐ คน	๒๕ ชั่วโมง	
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓๕ คน	๓๐ ชั่วโมง	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๕ คน	๓๕ ชั่วโมง	

๓. การกำหนดสูตรการคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน

$$\text{สูตรการคำนวณ} = \text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

- การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียนมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้คิดเพิ่มอีก ๑ ห้อง
- การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

การคำนวณอัตรากำลังในสถานศึกษา กำหนดเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

- โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา
- โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำล้าง

๑. โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

กรณีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา การคำนวณอัตรากำล้างให้รวมจำนวนนักเรียน ทั้ง ๒ ระดับการศึกษา แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำล้างของโรงเรียน นั้น ๆ

ตัวอย่างที่ ๑ โรงเรียน ก. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ตั้งอยู่ในพื้นที่ ชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๖ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๗ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๕ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๗ คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๓ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำล้างตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) **คำนวณจำนวนนักเรียน** โดยนับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๖
อนุบาล ๒	๗
อนุบาล ๓	๑
รวมระดับปฐมวัย	๑๔
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๕
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๗
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓
รวมระดับประถมศึกษา	๒๑
รวมทั้งสิ้น	๓๕

๒) คำนวณอัตรากำล้าง

นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๓๕ คน ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้ อัตรากำล้างสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน พื้นที่เขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกำหนดหลักการเบื้องต้นในการคำนวณอัตรากำล้าง ข้อ ๑.๓ และสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตราร้าง) ๑ อัตรา

ดังนั้น โรงเรียน ก. มีจำนวนอัตรากำล้าง โดยจำแนกเป็น

- | | |
|---------------------------|-----------|
| ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา | ๑ อัตรา |
| ๒. สายงานการสอน | ๑-๔ อัตรา |
| ๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา | ๑ อัตรา |

ตัวอย่างที่ ๒ โรงเรียน ข. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๕ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๘ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๕ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๑๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๙ คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๒ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) **คำนวณจำนวนนักเรียน** โดยนับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๕
อนุบาล ๒	๘
อนุบาล ๓	๘
รวมระดับปฐมวัย	๒๑
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๕
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑๒
รวมระดับประถมศึกษา	๕๐
รวมทั้งสิ้น	๗๑

๒) **คำนวณอัตรากำลัง**

นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๗๑ คน ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้ อัตรากำลังสายงานการบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรากำลังสายงานการสอน ๖ อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา(พนักงานราชการ/อัตรากำลัง) ๑ อัตรากำลัง

ดังนั้น โรงเรียน ข. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๘ อัตรากำลัง โดยจำแนกเป็น

- | | |
|---------------------------|--------------|
| ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา | ๑ อัตรากำลัง |
| ๒. สายงานการสอน | ๖ อัตรากำลัง |
| ๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา | ๑ อัตรากำลัง |

กรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การคำนวณอัตรากำลังให้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

➤ สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานสนับสนุนการศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนรวมกันทั้งหมด แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑

➤ สายงานการสอน

- ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ ๑
- ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ตามตารางที่ ๒ มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยนำอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้ของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษามารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างของโรงเรียนนั้น ๆ

ตัวอย่างที่ ๓ โรงเรียน ค. เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้
 ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๑๐ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๕ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๗ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๑๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๑๕ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตราค่าจ้างตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน

๑.๑) นับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๑๐
อนุบาล ๒	๕
อนุบาล ๓	๗
รวมระดับปฐมวัย	๒๒
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑๑
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔
รวมระดับประถมศึกษา	๔๑
รวมปฐมวัยและประถมศึกษา	๖๓

๑.๒) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คนต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน(คน)	จำนวนห้องเรียน(ห้อง)
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๕	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๖	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๗	๑
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๒๘	๓

ดังนั้น โรงเรียน ค. มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๙๑ คน และระดับมัศึกษามีจำนวนห้องเรียน ๓ ห้อง

๒) คำนวณอัตรากำล้าง

๒.๑) อัตรากำล้างสายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๙๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำล้างสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา

๒.๒) อัตรากำล้างสายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา เท่ากับ ๖๓ คน ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำล้างสายงานการสอน ๖ อัตรา

๒.๒.๒) ระดับมัธยมศึกษา

สูตรคำนวณ

$$= \text{อัตรากำล้าง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

แทนค่า

$$= ๓ \times ๓๐$$

$$= ๒๐$$

$$= ๔.๕๐$$

ดังนั้น จำนวนอัตรากำล้างสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

$$= ๖ + ๔.๕๐$$

$$= ๑๐.๕๐$$

$$= ๑๑ \text{ อัตรา (๑๐.๕๐ มีเศษเท่ากับ ๐.๕ จึงปัดขึ้น)}$$

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๙๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำล้างสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตรากำลัง) จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น โรงเรียน ค. มีจำนวนอัตรากำล้าง รวม ๑๓ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา ๑ อัตรา

๒. สายงานการสอน ๑๑ อัตรา

๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา ๑ อัตรา

๒. โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

การคำนวณอัตรากำล้างให้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

➤ สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานสนับสนุนการศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนรวมกันทั้งหมด แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ ๑

➤ สายงานการสอน ให้นำจำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ตามตารางที่ ๒ มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด

โดยนำอัตรากำล้างที่คำนวณได้ของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษามารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำล้างของโรงเรียนนั้น ๆ

๒.๒.๒) ระดับประถมศึกษา

$$\text{สูตรคำนวณ} = \text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{๑๙ \times ๒๕}{๒๐} \\ &= ๒๓.๗๕ \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

$$\begin{aligned} &= ๓ + ๒๓.๗๕ \\ &= ๒๖.๗๕ \\ &= ๒๗ \text{ อัตรา (๒๖.๗๕ มีเศษเกินกว่า ๐.๕ จึงปัดขึ้น)} \end{aligned}$$

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๖๔๓ คน ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น โรงเรียน ง. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๓๐ อัตรา โดยจำแนกเป็น

- | | |
|---------------------------|----------|
| ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา | ๒ อัตรา |
| ๒. สายงานการสอน | ๒๗ อัตรา |
| ๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา | ๑ อัตรา |

กรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตัวอย่างที่ ๕ โรงเรียน จ. เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้
 ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๑๘ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๒๖ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๓๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๔๙ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗๓ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๗๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๗๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๙๓ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๑๑๓ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๑๔๘ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑๓๐ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

- ๑) **คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน** โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้
- ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
 - ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
อนุบาล ๑	๑๘	๑
อนุบาล ๒	๒๖	๑
อนุบาล ๓	๓๑	๑
รวมระดับปฐมวัย	๗๕	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๔๙	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖๐	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๗๓	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๗๐	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๗๐	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๙๓	๓
รวมระดับประถมศึกษา	๔๑๕	๑๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๑๓	๓
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๑๔๘	๔
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๓๐	๔
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๓๙๑	๑๑
รวมทั้งสิ้น	๘๘๑	๓๐

๒) คำนวนอัตรากำลัง

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๘๘๑ คน ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ๓ อัตรา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ อัตรา)

๒.๒) สายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับปฐมวัย

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๓ \times ๒๐}{๒๐}$

๒๐

= ๓

๒.๒.๒) ระดับประถมศึกษา

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๑๖ \times ๒๕}{๒๐}$

๒๐

= ๒๐

๒.๒.๓) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สูตรคำนวณ = อัตราค่าจ้าง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๑๑ \times ๓๐}{๒๐}$

๒๐

= ๑๖.๕๐

ดังนั้น จำนวนอัตราค่าจ้างสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

= $๓ + ๒๐ + ๑๖.๕๐$

= ๓๙.๕๐

= ๔๐ อัตรา (๓๙.๕๐ มีเศษเท่ากับ ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๘๘๑ คน ไปเปรียบเทียบกับค่าในตารางที่ ๑ จะได้อัตราค่าจ้างสายงานสนับสนุนการศึกษา (บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๒ อัตรา

ดังนั้น โรงเรียน จ. มีจำนวนอัตราค่าจ้าง รวม ๔๕ อัตรา โดยจำแนกเป็น

- | | |
|---------------------------|----------|
| ๑. สายงานบริหารสถานศึกษา | ๓ อัตรา |
| ๒. สายงานการสอน | ๔๐ อัตรา |
| ๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา | ๒ อัตรา |

ส่วนที่ ๕
การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครู
(ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยนาทได้ออกแบบการจัดเก็บข้อมูลความต้องการอัตรากำลังครู ข้อมูลปริมาณงาน ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง
(ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน) ให้กับสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดทำข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลังครู
ในสถานศึกษารายละเอียด ดังนี้

๑. ไฟล์แบบโรงเรียน ประกอบด้วย

๑.๑ แผนงานเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ๑๐ มิถุนายน

(ก) แผนงานแบบโรงเรียน ๑ ใช้เก็บข้อมูล สภาพทั่วไป แสดงปริมาณงาน
(จำนวนนักเรียน / การจัด ห้องเรียน) จำนวนอัตรากำลังครูตามบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) และข้อมูลครูเกษียณ
ปีงบประมาณ วิชาสอนของครูจำแนกรายวิชา และความต้องการอัตรากำลังครูในสาขาวิชาเอกเฉพาะโรงเรียนที่
มีอัตรากำลัง ว่าง ครูขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(ข) แผนงานแบบโรงเรียน ๒ ใช้เก็บข้อมูลรายวิชาการสอนของครูมาช่วยราชการ/
พนักงานราชการ ข้อมูลวุฒิการศึกษา (วิชาเอก) ของครูตามบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘)

ขั้นตอนการดำเนินการของสถานศึกษา

สถานศึกษากรอกข้อมูลโรงเรียน โดยให้ระบุชื่อโรงเรียน / ตำบล/ อำเภอ/ จังหวัด
รหัส โรงเรียน (P-OBEC) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (แบบโรงเรียน ๑ หน้า ๑)

๑. ระบุประเภทสถานศึกษา

ป. หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา

ข. หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ม.หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา

๒. กรอกจำนวนนักเรียน และเลือกขนาดนักเรียนตามที่กำหนด

๑. หมายถึง นักเรียนน้อยกว่า ๖๐ คนลงมา

๒. หมายถึง นักเรียน ๖๑ - ๑๒๐ คน

๓. หมายถึง นักเรียน ๑๒๑ - ๒๕๐ คน

๔. หมายถึง นักเรียน ๒๕๑ - ๕๐๐ คน

๕. หมายถึง นักเรียน ๕๐๑ - ๑,๕๐๐ คน

๖. หมายถึง นักเรียน ๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ คน

๗. หมายถึง นักเรียนมากกว่า ๒,๕๐๑ คนขึ้นไป

๓. กรอระยะทางระหว่างโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เป็นหน่วยกิโลเมตร)

โดยให้ยึดระยะทางตามกรมทางหลวงกำหนด

๔. สถานศึกษาระบุที่ตั้งของโรงเรียน (ให้ระบุตามพื้นที่ตั้งตามข้อเท็จจริง)

๑. หมายถึง เทศบาลตำบล
๒. หมายถึง เทศบาลเมือง
๓. หมายถึง เทศบาลนคร
๔. หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
๕. หมายถึง กรุงเทพมหานคร

๕. ให้ระบุลักษณะพิเศษของโรงเรียน (ระบุเพียงหัวข้อเดียว)

- ส. เสี่ยงภัย หมายถึง พื้นที่พิเศษตามประกาศศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก
- ก. กันดาร หมายถึง พื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง
- น. ชนกลุ่มน้อย หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้อพยพเข้ามาอยู่รวมกัน
ในประเทศไทยและไม่มีสัญชาติไทย
- ช. ชายแดน หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ติดชายแดนประเทศอื่น
- พ. พระราชดำริ หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการจัดตั้งตามโครงการพระราชดำริ
- ภ. บัญชา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขาตามสภาพภูมิศาสตร์ตามระบบ GIS
- บ. บนเกาะ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเกาะตามสภาพภูมิศาสตร์ตาม ระบบ GIS
- ป. ปกติ หมายถึง โรงเรียนที่ไม่มีคุณสมบัติ ตามทุกข้อข้างต้น ตั้งอยู่พื้นที่ปกติ

๖. กรอกข้อมูลแบบแสดงปริมาณงาน

- ข้อมูลที่สถานศึกษาต้องกรอก มีดังนี้

ข้อมูลจำนวนนักเรียน จำนวนครูตามบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) จำนวนครูเกษียณอายุราชการ จำนวนครูไปช่วยราชการ จำนวนครูมาช่วยราชการ จำนวนพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน)

- ข้อมูลที่ได้จากการคำนวณ

ข้อมูลจำนวนห้องเรียน จำนวนครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวนครูขาด/ เกินเกณฑ์ จำนวนครูขาด/ เกินร้อยละ จำนวนครูขาด/ เกินสุทธิ จำนวนครูขาด/ เกินสุทธির้อยละ

๗. กรอกข้อมูลจำแนกสาขาวิชาที่สอน

- จำนวนครูตามบัญชีถือจ่าย (จ ๑๘) ในที่นี้ให้นับรวมตำแหน่งว่าง (ตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๑ ตำแหน่งว่างกรณีอื่น ๆ) ตำแหน่งครูไปช่วยราชการ และครูเกษียณ ปี ๒๕๖๑การกระจายครูตามบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) หากสอนมากกว่า ๑ วิชา ให้เลือกวิชาที่มีชั่วโมง สอนมากที่สุดเพียงวิชาเดียว สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ลงในช่อง “บร.” (ไม่ต้องลงวิชา) ตำแหน่งว่างให้กรอกในช่อง “ตำแหน่งว่าง” ครูไปช่วยราชการให้กรอกในช่อง “ครูไปช่วยราชการ” และเมื่อกระจายข้อมูลครูตาม จ.๑๘ แล้ว จำนวน รวมต้องเท่ากับจำนวนครู ตาม จ.๑๘ ตามข้อ ๖ แบบแสดงปริมาณงาน

- จำนวนความต้องการครู ให้กรอกเฉพาะโรงเรียนที่มีอัตราครูขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. เท่านั้น (ข้อมูลตามข้อ ๖) จัดลำดับความต้องการของโรงเรียน และจำนวนจะเท่ากับจำนวนความขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับโรงเรียนที่มี อัตราครูพอดีเกณฑ์ หรือเกินเกณฑ์ ไม่ต้องกรอก)

- กรอกข้อมูลวิชาที่สอนของครูเกษียณอายุราชการ ให้กรอกเฉพาะโรงเรียน ที่มีครูเกษียณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เท่านั้น จำนวนจะต้องเท่ากับข้อมูลครูเกษียณอายุราชการ หากสอน มากกว่า ๑ วิชา ให้กรอกเฉพาะวิชาที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุดเพียงวิชาเดียว สำหรับผู้บริหารเกษียณอายุราชการ ไม่ต้องลงวิชา ให้กรอกข้อมูลในช่อง “บร.”

๘. กรอกข้อมูลจำแนกสาขาวิชาที่สอน (แบบโรงเรียน ๒ หน้า ๒)

- จำนวนครูช่วยราชการ กรอกเฉพาะโรงเรียนที่มีครูมาช่วยราชการเท่านั้น โดยให้กรอกวิชาสอนของ ครูช่วยราชการ กรณีสอนมากกว่า ๑ วิชา ให้เลือกกรอกวิชาที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุดเพียงวิชาเดียว ซึ่งจำนวนจะต้องเท่ากับ จำนวนครูช่วยราชการ สำหรับผู้บริหารที่มาช่วยราชการไม่ต้องลงวิชา ให้กรอกช่อง “บร.” หากสอนวิชาอื่นนอกเหนือ จากสาขาวิชาที่กำหนด ให้กรอกในช่อง “อื่น ๆ และให้ระบุวิชาที่สอน”

- จำนวนพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) กรอกเฉพาะโรงเรียนที่มีพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) เท่านั้น โดยให้กรอกวิชาสอนของ พนักงานราชการ กรณีสอนมากกว่า ๑ วิชา ให้เลือกกรอกวิชาที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุดเพียงวิชาเดียว หากสอนวิชาอื่น นอกเหนือจากสาขาวิชาที่กำหนด ให้กรอกในช่อง “อื่น ๆ และให้ระบุวิชาที่สอน”

๙. กรอกข้อมูลจำแนกวุฒิการศึกษา (วิชาเอก) แบบโรงเรียน ๒ หน้า ๒

- ตำแหน่งผู้บริหาร ให้ลงในช่อง “บร” (ไม่ต้องลงวิชาเอก)

- ตำแหน่งครูผู้สอน ในที่นี้ให้นับรวมครูไปช่วยราชการ และครูเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๑ ไปด้วย (ไม่นับครูมาช่วยราชการ) ให้กรอกวุฒิการศึกษา (วิชาเอก) ที่จบการศึกษา กรณีจบการศึกษามากกว่า ๑ วุฒิ ให้เลือกกรอกวุฒิการศึกษา (สาขาวิชาเอก) ที่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน (กรณีสอนมากกว่า ๑ วิชา ให้เลือกวิชาที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุด) หรือหากจบปริญญาโท /ตรี ในสาขา การบริหารการศึกษา ให้กรอกวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าที่สามารถระบุสาขาวิชาเอกได้ กรณีที่จบ การศึกษา (วิชาเอก) นอกเหนือที่กำหนดในตาราง ให้ระบุในช่อง “ไม่สามารถระบุได้”

- ตำแหน่งว่าง ให้ระบุในช่องตำแหน่งว่าง

๒. แบบรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สถานศึกษากรอกข้อมูลตามแบบที่กำหนด

๓.แบบรายงานข้อมูลวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สาขาวิชาเอก ของข้าราชการครู -
ผู้บริหารสถานศึกษา กรณีจบการศึกษามากกว่า ๑ ระดับ มากกว่า ๑ สาขาวิชา ให้กรอกทุกระดับทุกสาขาวิชาเอก โดยให้เรียงลำดับระดับวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก จากระดับต่ำสุด - ระดับสูงสุด (ตามแบบที่กำหนด)

๔. แบบรายงานข้อมูลความต้องการอัตราครูในสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ความต้องการอัตราครูในสาขาวิชาเอกที่
ขาดแคลน หมายถึง ให้สถานศึกษาจัดทำข้อมูลความต้องการอัตราครูในสาขาวิชาเอกที่ต้องการโดยให้เรียงลำดับ ความสำคัญได้ ๕ อันดับ ตามแบบที่กำหนด

ภาคผนวก

J18

A	B	C	E	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BN	BO
				0	0				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00				0	0	0	#DIV/0!		

แบบแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษาประกอบการวางแผนอัตราค่าสิ่งครุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	รหัสสถานศึกษา (M/C8 หลัก)	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ/กิ่งอำเภอ	มของสถานที่		จำนวนครู								จำนวนครู				-ขาด, +เกิน ร้อยละ	เกษียณปี 65 (บร.+ครู)			สภาพอัตราค่าสิ่ง			พรก. (ผู้สอน)	ลูกจ้าง (ผู้สอน)	
				รวม	ห้อง	ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ก.ส.				-ขาด, +เกิน					รวม	จำนวน	-ขาด/+เกิน	ร้อยละ	จำนวน	-ขาด/+เกิน			ร้อยละ
						มอ.	รอง	ครู	รวม	มอ.	รอง	ครู	รวม	มอ.	รอง	ครู	รวม										
(1)	(2)	(3)	(5)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(35)	(36)		
1	18010004	วัดสองท่น(ท้ายเมืองอนุสรณ์)	เมือง	87	8	1		6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	-22.22			1	1	6	-3	-33.33333333	1	
2	18010005	วัดฝาง	เมือง	125	8	1		9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-16.67			1	1	9	-3	-25			
3	18010006	วัดโพธิ์ทอง	เมือง	47	8	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			0	4	-3	-42.85714286	1		
4	18010008	วัดจิว(เรือไทยสงครามท่า)	เมือง	30	8			3	3	0	0	กรอก	0	0	0	PAULIST	3	0.00			0	3	3	#DIV/0!			
5	18010010	บ้านท่าไม้	เมือง	125	8	1		10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33			0	11	-1	-4.545454545			
6	18010012	วัดธรรมมูล	เมือง	65	9	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			0	4	-3	-42.85714286	1		
7	18010013	ชุมชนวัดตึกถนน	เมือง	195	12	1	1	15	17	1	1	15	17	0	0	0	0	0.00			1	1	16	-1	-4.882352941		
8	18010015	วัดสระเนินพระราม	เมือง	31	8			2	2	0	0	กรอก	0	0	0	PAULIST	2	0.00			0	2	2	#DIV/0!	1		
9	18010016	บ้านหนองแค	เมือง	121	8	1		10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33			0	11	-1	-4.545454545			
10	18010017	วัดโมศวิชัยราษฎร์	เมือง	45	8	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			0	4	-3	-42.85714286		1	
11	18010018	ชุมชนวัดวังเคียน	เมือง	172	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00	1		1	15	-1	-6.25		2	
12	18010019	วัดนางสี	เมือง	212	11	1	1	15	17	1	1	14	16	0	0	1	1	6.25			0	17	1	6.25	1		
13	18010020	วัดศรีวิชัย	เมือง	308	15	1	1	20	22	1	1	20	22	0	0	0	0	0.00			2	2	20	-2	-4.166666667		
14	18010021	พระยาตาก	เมือง	64	8	1		6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	0.00			0	7	0	0			
▶ เกณฑ์ กคศ. ปริมาณงาน				สงสรรหา	รวมครู จ.18 จบ								ผู้เกษียณ ปี 2565 จบ				รวมครู จ.18 สอน			ผู้เกษียณ ปี 2565 สอน			ทดแทน				

☒ การขยายสำหรับการเข้าถึง: โปรดศึกษาคำแนะนำ

V178

A	B	C	E	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BN	BO	
142	18010178	วัดสวนอัมพวัน	หินคา	43	8	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			1	0	4	-3	-42.85714286			
143	18010180	วัดศรีโนนสาร	หนองมะโมง	205	10	1	1	10	12	1	1	12	14	0	0	-2	-2	-14.29			1	1	11	-3	-21.87500000			
144	18010182	บ้านวังจั่น(เขื่อนกรมวังราษฎร์)	หนองมะโมง	144	12	1		15	16	1	1	15	17	0	-1	0	-1	-5.88			0	16	-1	-4.882352941	1			
145	18010183	บ้านวังหัวเรือ	หนองมะโมง	25	7	1		2	3	0	0	กรอก	0	1	0	PAULIST	3	0.00			0	3	3	#DIV/0!	1			
146	18010184	วัดวังน้ำขาว	หนองมะโมง	184	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			0	16	0	0				
147	18010185	บ้านหนองหวาย	หนองมะโมง	66	11	1		5	6	1	0	11	12	0	0	-6	-6	-50.00			0	6	-6	-50				
148	18010186	อนุบาลหนองมะโมง	หนองมะโมง	99	8	1		5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	-33.33			1	1	5	-4	-44.44444444			
149	18010187	บ้านน้ำพุ	หนองมะโมง	106	8			5	5	1	0	8	9	-1	0	-3	-4	-44.44			0	5	-4	-44.44444444	2			
150	18010188	บ้านสะพานหิน(ประชาสามัคคี)	หนองมะโมง	260	12	1	1	14	16	1	1	16	18	0	0	-2	-2	-11.11			0	16	-2	-11.11111111				
151	18010190	บ้านวังจั่น(เขื่อนกรมวังราษฎร์)	หนองมะโมง	52	9	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			0	4	-3	-42.85714286				
152	18010192	บ้านหนองตะขบ	หนองมะโมง	207	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			0	16	0	0	1			
153	18010193	บ้านดอนใหญ่	หนองมะโมง	9	4			2	2	0	0	กรอก	0	0	0	PAULIST	2	0.00			0	2	2	#DIV/0!				
154	18010194	วัดเขาคิน (วันครู 2502)	หนองมะโมง	78	8	1		4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	-28.57			1	1	4	-3	-42.85714286	1		
155	18010195	บ้านเขาเกลือ	หนองมะโมง	43	11	1		6	7	1	0	กรอก	1	0	0	PAULIST	6	600.00			0	7	6	600				
156	18010196	บ้านบ่อยายสี(แก้วประชาสรรค์)	หนองมะโมง	123	8	1		10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	-8.33			0	11	-1	-4.545454545	1			
157	18010197	บ้านเก่า	เนินขาม	60	8	1		3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	-42.86			0	4	-3	-42.85714286				
158	18010198	บ้านทุ่งโพธิ์	เนินขาม	120	8	1		8	9	1	1	10	12	0	-1	-2	-3	-25.00			1	1	8	-4	-33.33333333			
159	18010199	บ้านกะบกเสี้ย	เนินขาม	175	11	1	1	15	17	1	1	14	16	0	0	1	1	6.25			0	17	1	6.25	1	1		
160	18010201	บ้านจากรก(หนองบึง)	เนินขาม	117	8	1		8	9	1	0	8	9	0	0	0	0	0.00			1	1	8	-1	-11.11111111			
161	18010202	อนุบาลเนินขาม	เนินขาม	193	8	1	1	10	12	1	1	10	12	0	0	0	0	0.00			0	12	0	0				
162	18010203	บ้านวัดอโศก(ประชาอนุพิศ)	เนินขาม	195	12	1	1	15	17	1	1	15	17	0	0	0	0	0.00			0	17	0	0	1			
163	18010204	บ้านหนองยาง	เนินขาม	283	11	1	1	14	16	1	1	14	16	0	0	0	0	0.00			0	16	0	0				
164	18010205	บ้านสุขเดือนห้า	เนินขาม	59	8	1		4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	-28.57			0	5	-2	-28.57142857				
รวมทั้งสิ้น				โรงเรียน	19432	1526	135	34	1340	1509	134	68	1404	1606	1	-34	PAULIST	-97	-6.04	10	1	57	68	1441	-165	-10.27	59	19

คำชี้แจง

▶ เกณฑ์ กคศ. ปริมาณงาน	สงสรรหา	รวมครู จ.18 จบ								ผู้เกษียณ ปี 2565 จบ				รวมครู จ.18 สอน			ผู้เกษียณ ปี 2565 สอน			ทดแทน
------------------------	---------	----------------	--	--	--	--	--	--	--	----------------------	--	--	--	-----------------	--	--	-----------------------	--	--	-------

☒ การขยายสำหรับการเข้าถึง: โปรดศึกษาคำแนะนำ

สูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานบริหารสถานศึกษา

อัตราค่าจ้างสายงานบริหารสถานศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตราค่าจ้างสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.สถานศึกษา	
1 - 40 คน*	-	-	-
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

หมายเหตุ * สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 40 คนลงมา ไม่กำหนดอัตราค่าจ้างสายงานบริหารสถานศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เชียงราย ทุรกันทร ชนกลุ่มน้อย เกษ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

ให้กำหนดอัตราค่าจ้างสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา

- ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์
- ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอน

โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

แบบที่ 1 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา และจัดการเรียนการสอน อ.1 - ป.6 หรือ ป.1 - ป.6

จำนวนอัตราค่าจ้าง

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

หมายเหตุ * สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1 - 40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตราค่าจ้างของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แบบ 2 โรงเรียนประถมศึกษาชายโอกาส ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา และจัดการเรียนการสอน อ.1 - ม.3/ม.6 หรือ ป.1 - ม.3/ม.6

อัตราส่วน (มัธยมต้น)	นักเรียน : ห้อง	=	35 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	30 : 1
อัตราส่วน (มัธยมปลาย)	นักเรียน : ห้อง	=	35 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	35 : 1
เวลาการปฏิบัติงานของครูหนึ่งคน	ชั่วโมงสอน : สัปดาห์	=	20 : 1

จำนวนอัตราค่าจ้างครูผู้สอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา

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

จำนวนอัตราค่าจ้างครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

$$\text{ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา} = \frac{(\text{ห้องเรียน ม.ต้น} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}} + \frac{(\text{ห้องเรียน ม.ปลาย} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}}$$

$$\text{ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา} = \frac{\text{ห้องเรียน ม.ต้น} \times 30}{20} + \frac{\text{ห้องเรียน ม.ปลาย} \times 35}{20}$$

จำนวนอัตราค่าจ้างครูผู้สอนรวม

$$\text{ครูผู้สอนรวม} = \text{จำนวนครูผู้สอนระดับปฐมวัยและหรือประถมศึกษา} + \text{จำนวนครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา}$$

- เงื่อนไข**
- การคิดจำนวนห้องเรียนโดยใช้ "จำนวนนักเรียนต่อห้อง" พิจารณาจำนวนนักเรียนแต่ละชั้น" หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
 - การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (เศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 อัตรา, ไม่ถึง 0.5 ให้คิดเป็น 0 อัตรา)

หมายเหตุ * สถานศึกษาที่มีนักเรียนระดับปฐมวัยและหรือประถมศึกษาจำนวน 1 - 40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตราค่าจ้างของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

แบบ 4 โรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาส และมีธยมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

อัตราส่วน (อนุบาล)	นักเรียน : ห้อง	=	30 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	20 : 1
อัตราส่วน (ประถม)	นักเรียน : ห้อง	=	30 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	25 : 1
อัตราส่วน (มัธยมต้น)	นักเรียน : ห้อง	=	35 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	30 : 1
อัตราส่วน (มัธยมปลาย)	นักเรียน : ห้อง	=	35 : 1
	ชั่วโมงเรียน : สัปดาห์	=	35 : 1
เวลาการปฏิบัติงานของครูหนึ่งคน	ชั่วโมงสอน : สัปดาห์	=	20 : 1

จำนวนอัตราค่าจ้างสายงานการสอน

$$\text{ครูสอนรวม} = \frac{(\text{ห้องเรียนปฐมวัย} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}} + \frac{(\text{ห้องเรียนประถมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}} + \frac{(\text{ห้องเรียน ม.ต้น} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}} + \frac{(\text{ห้องเรียน ม.ปลาย} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}}$$

$$\text{ครูสอนรวม} = \frac{\text{ห้องเรียนปฐมวัย} \times 20}{20} + \frac{\text{ห้องเรียนประถม} \times 25}{20} + \frac{\text{ห้องเรียน ม.ต้น} \times 30}{20} + \frac{\text{ห้องเรียน ม.ปลาย} \times 35}{20}$$

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียนโดยใช้ "จำนวนนักเรียนต่อห้อง" หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (เศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 อัตรา, เศษไม่ถึง 0.5 ให้คิดเป็น 0 อัตรา)

เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

