



คู่มือปฏิบัติงานวางแผนอัตรากำลัง  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จัดทำโดย

นางสาวนุชาดา คงสะอาด  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล

## คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานวางแผนอัตรากำลังฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดทำรายละเอียดกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้มาปฏิบัติเข้าใจง่ายและใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือปฏิบัติงานฉบับนี้ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

นางสาวนุชาดา คงสะอาด

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## สารบัญ

	หน้า
○ งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังกำลังคน	5
○ งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	15
○ งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	18
○ งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	21
○ งานเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	25



คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน  
งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน

## ชื่อเรื่อง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา

### ขอบเขตของงาน

งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา นำแผนที่จัดทำแล้วสู่การปฏิบัติ ติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่า เหมาะสม และเสนอแก้ไขอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

### คำจำกัดความ

อัตรากำลังคน หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ศิษยานุศิษย์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ลูกจ้างประจำในสถานศึกษา พนักงานราชการ รวมถึงอัตราจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ

## ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

### 1. การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน)
- 2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด
- 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- 4) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

(เท่ากับจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

5) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ

1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครู และบุคลากร ตามปริมาณที่ ก.ค.ศ. กำหนด

โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้าน

ปริมาณและความต้องการวิชาเอก

1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง โดย

1.6.1 สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น

ใช้งบประมาณของสถานศึกษา

1.6.2 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

### 2. การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ทั้งในด้านปริมาณและความต้องการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

ดังนี้

- 1) ข้อมูล 10 มิถุนายน ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ หรือเกษียณก่อนกำหนด
- 4) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

(เท่ากับจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

3. จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความต้องการวิชาเอกและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. วางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดย

1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ที่ต้องใช้/อ้างอิง

1. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว 23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563)

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563

.....

เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืบคลานสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาส การเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(2) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. เกณฑ์อัตรากำลังนี้ใช้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

2. กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

3.1 ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์

3.2 งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์



ทั้งนี้ การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

4. การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

5. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

5.1 ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล 1-3) กำหนด 30 คนต่อห้อง

5.2 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) กำหนด 30 คนต่อห้อง

5.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) กำหนด 35 คนต่อห้อง

5.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) กำหนด 35 คนต่อห้อง

การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้คิดเพิ่มอีก 1 ห้อง เช่น ชั้นอนุบาล 1 มีนักเรียน 38 คน (มีเศษ 8 คน) จะคิดเป็น 1 ห้อง และชั้นอนุบาล 2 มีนักเรียน 45 คน (มีเศษ 15 คน) จะคิดเป็น 2 ห้อง รวมจำนวนห้องที่จะนำไปคำนวณอัตรากำลังระดับปฐมวัย จำนวน 3 ห้อง

6. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลัง ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง	20 ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง	25 ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง	30 ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า 1,400 ชั่วโมง <sup>2</sup>	35 ชั่วโมง

## การคำนวณอัตรากำลัง

7. การคำนวณอัตรากำลัง ให้คำนวณตามสายงานดังนี้

### 7.1 สายงานบริหารสถานศึกษา

7.1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 40 คนลงมา ไม่กำหนด  
อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล  
ยะลา ปัตตานี นราธิวาสและ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และ  
สะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดน  
ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือ  
โรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา  
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา

7.1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้  
กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ 7.1.2

## 7.2 สายงานการสอน

7.2.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณีดังนี้

1) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัย และหรือระดับประถมศึกษา

กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

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

2) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

3.1) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ 1)

3.2) ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างตามข้อ 3.1) และข้อ 3.2) แล้ว ให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างสายงานสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตราค่าจ้างของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### 7.2.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

กำหนดอัตราค่าจ้างสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียน แต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

### 7.3 สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2)
1-359 คน	1 อัตรา	-
360-719 คน	-	1 อัตรา
720-1079 คน	-	2 อัตรา
1,080-1,679 คน	-	3 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	-	4 อัตรา

### 8. การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตราจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามข้อ 7 เป็นพนักงานราชการ หรืออัตราจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

กรณีมีความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังต่างไปจากเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็นและแนวทางการพัฒนาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

.....

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวนนักเรียน	จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1-40 คน	1-4	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	6	7	8
41-80 คน	6	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ			
81-119 คน	8	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
นักเรียนรวม 120 ขึ้นไป									
ระดับการศึกษา	จำนวนตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
ปฐมวัย ประถมศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	
ขยายโอกาส ทางการศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	



คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน  
งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

## ชื่อเรื่อง การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งว่างให้สามารถใช้สรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง

### ขอบเขตของงาน

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งให้เป็นอีกตำแหน่งหนึ่ง เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษา

### คำจำกัดความ

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูในสถานศึกษา

1. จากตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ว่าง เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้บรรจุ,
2. ตำแหน่งครูที่ว่าง เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุ,
3. ตำแหน่งครูที่ว่างในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเดิม โดยเมื่อกำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้ว ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด,
4. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ว่าง และสถานศึกษานั้นไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะกำหนดให้มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ เป็นตำแหน่งครู ทั้งนี้ เมื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งครูแล้ว จำนวนอัตรากำลังครูในสถานศึกษานั้น ต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. สถานศึกษาเสนอรายงานปริมาณงานสถานศึกษาที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ สพป.
2. สพป.ตรวจสอบตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
3. เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบ/อนุมัติ



4. ผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

5. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### **ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ที่ต้องใช้/อ้างอิง**

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว24 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2548 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว27 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2551 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

งานจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ชื่อเรื่อง                    การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัด

### ขอบเขตของงาน

การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูที่ได้รับจัดสรรคืน

1. จากกรณีตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ,
2. ตำแหน่งว่างจากกรณีเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)
3. ตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรเพิ่มในกรณีอื่น ๆ

### คำจำกัดความ

1. ตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ (เกษียณปกติ) หมายถึง ตำแหน่งที่มีคนครองที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และตำแหน่งว่างจากเหตุอื่นของผู้ครองตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในปีนั้น ๆ
2. ตำแหน่งว่างจากกรณีเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) หมายถึง ตำแหน่งที่มีคนครองที่สมัครเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในปีที่ได้รับจัดสรรในปีนั้น ๆ
3. ตำแหน่งว่างจากกรณีที่ได้รับจัดสรรเพิ่มในกรณีอื่น ๆ หมายถึง ตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติม จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกกรณี เช่น ตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งอื่น ๆ เป็นต้น

### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. สพฐ. แจ้างจัดสรรอัตราให้สพป.
2. สพป. ตรวจสอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร

3. สพล.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราตามเงื่อนไขตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

4. เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบ

5. ผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งกำหนดตำแหน่ง

6. จัดส่งรายงานและคำสั่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.1 กรณีได้รับจัดสรรน้อยกว่าอัตราเกษียณหรือไม่ได้รับจัดสรรให้แจ้งรายละเอียดอัตราเกษียณพร้อมแบบปริมาณงานสถานศึกษาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 กรณีได้รับจัดสรรมากกว่าที่เกษียณอายุราชการ แจ้งบัญชีรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแบบปริมาณงาน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขออนุมัติ ก.ค.ศ.

7. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### **ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ที่ต้องใช้/อ้างอิง**

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว 23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563)

3. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. หนังสือแจ้งการอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. ในแต่ละครั้ง

5. หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในแต่ละปี



คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



4.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (โครงสร้าง)

-กรณีเกษียณอายุราชการ หาตำแหน่งยุบเลิกทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ

-กรณีเกษียณอายุก่อนกำหนด ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แจ้งในแต่ละปี

4.2 ตำแหน่งว่างของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(1) และ (2) กรณีเกินร้อยละ 70 ของกรอบให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งวนตำแหน่งไว้เพื่อเกลี้ยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดอัตรากำลังมากกว่าร้อยละ 70 ต่อไป

4.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2)

-กรณีเกษียณอายุราชการ ให้แจ้งตำแหน่งยุบเลิกทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการแล้ว รอแจ้งผลการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

-กรณีเกษียณอายุก่อนกำหนด ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หมายเหตุ : กรณีมีอัตราว่างจากการเกษียณ สามารถนำอัตราไปใช้ได้ แต่ต้องหาอัตราว่างที่มีความสำคัญน้อยกว่ามายุบเลิกแทนตำแหน่ง

4.4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผลการจัดสรร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทางเจ้าของตำแหน่งตรวจสอบตำแหน่งและขออนุมัติ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด อนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ที่ได้รับจัดสรรตำแหน่ง

4.5 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับจัดสรรตำแหน่งให้กำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ในรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา พิจารณานุมัติและดำเนินการออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรพร้อมส่งคำสั่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง

4.7 แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ที่ต้องใช้/อ้างอิง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. หนังสือแจ้งการอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. ในแต่ละครั้ง
4. หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในแต่ละปี





คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

งานการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ชื่อเรื่อง การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### ขอบเขตของงาน

1. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอนไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน รวม 6 กรณี (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)
2. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา
3. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา รวม 2 กรณี
4. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน รวม 2 กรณี
5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอนหรือสายงานบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.
6. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งชั่วคราวและมีเงื่อนไขไปกำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งชั่วคราว และมีเงื่อนไขในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งใหม่ ที่มีอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### คำจำกัดความ

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง จำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา

### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. สพป.ตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียน / หรือ สพฐ. แจ้งจัดสรรอัตราให้ สพป.
2. สพป.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา
3. นำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาเห็นชอบ
4. ผู้มีอำนาจออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

### ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ที่ต้องใช้/อ้างอิง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

\*\*\*\*\*









คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

งานบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา







คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

การประเมินค่างานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง  
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

## บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2558),. **คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่**

**การศึกษา.** กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.