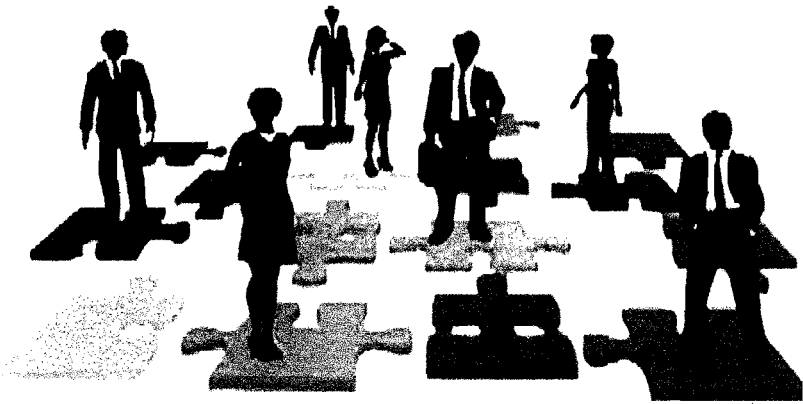




คู่มือการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์วางแผนอัตรา



นางสาวเอี่ยมพร นำคิด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เนื้อหาสาระภายในเอกสารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขต/เหตุผลของงาน คำจำกัดความ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart การปฏิบัติงาน แบบฟอร์มที่ใช้ เกณฑ์อัตรากำลัง ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของการทำงาน

นางสาวเอี่ยมพร นำคิด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

สารบัญ

	รายละเอียด	หน้า
คำนำ		
สารบัญ		
1. วัตถุประสงค์		1
2. ขอบเขต/เหตุผลของงาน		1
3. คำจำกัดความ		1
4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน		2
5. Flow Chart การปฏิบัติงาน		3
6. แบบประเมินที่ใช้		4
7. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา		4
8. ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน		14
9. ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง		18

งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 1.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นตามเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

2. ขอบเขต/เหตุผลของงาน

ขอบเขตของงานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน มีเหตุผลดังนี้

งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก กศจ. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา นำแผนที่จัดทำแล้วสู่การปฏิบัติ ติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่า เหมาะสมและเสนอเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือนต่อ กศจ. การวางแผนอัตรากำลัง มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจะเป็นการวางแผนบุคลากรโดยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ต้องมีการพิจารณากำลังคนที่ต้องการว่ามีมากน้อยเพียงใด และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ นอกจากการพิจารณาถึงจำนวนกำลังคนที่ต้องการเพื่อให้มาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วยังต้องคำนึงถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อลดการลาออกซึ่งจะส่งผลไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

เหตุผลของงานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน มีเหตุผลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการวางแผนมีการกำหนดจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับงาน รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด
2. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรสามารถวางแผนงานในอาชีพของตนเองว่าจะก้าวหน้าไปในทิศทางใด จะได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจ
3. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้การจัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. คำจำกัดความ

- 3.1 อัตรากำลังคน หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา
- 3.2 ผู้ช่วยผู้บริหารตามหลักเกณฑ์ หมายถึง รองผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

- 4.1.1 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

4.1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

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

4.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เห็นชอบ

4.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

4.1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

- 1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร
- 2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

4.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

- 1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย
- 4) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

4.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

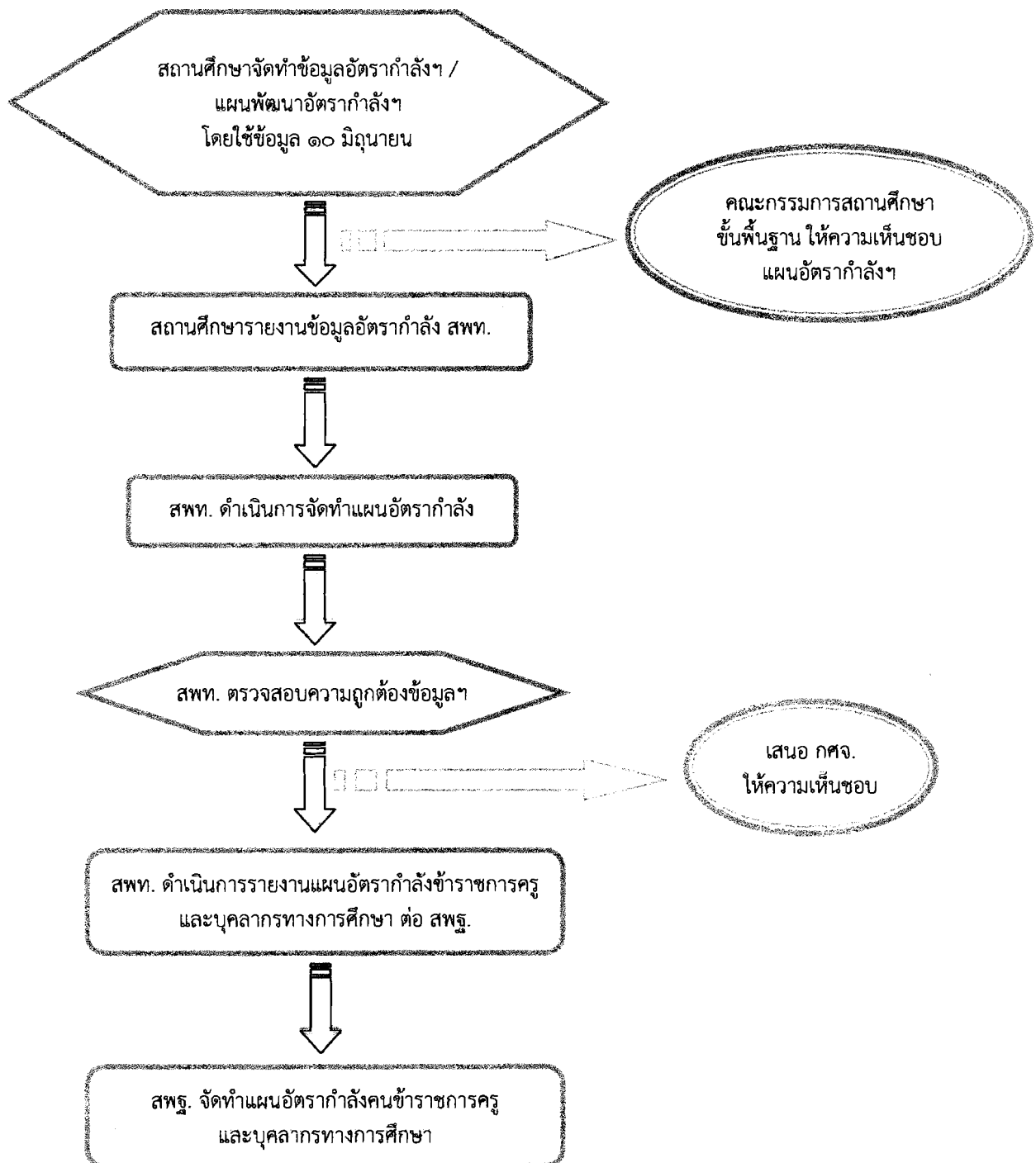
4.2.3 เสนอแผนต่อ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

4.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

- 1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การขออนุมัติงบประมาณการจ้างครู
- 2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. Flow Chart การปฏิบัติงาน



6. แบบฟอร์มที่ใช้

แบบกรอกข้อมูลความต้องการครู (ข้อมูล 10 มิ.ย.) ประกอบด้วย

6.1 งบหน้า / งบหน้า (สาระ)

6.2 สรุปรูป ป. / สรุปรูป ข. / สรุปรูป ม. และสรุปรูป ป. (สาระ) / สรุปรูป ข. (สาระ) / สรุปรูป ม. (สาระ)

6.3 แบบ ป.1-ป.7 / แบบ ข.1-ข.7 / แบบ ม.1-ม.7

แบบ ป.1-ป.7 (สาระ) / แบบ ข.1-ข.7 (สาระ) / แบบ ม.1-ม.7 (สาระ)

ซึ่งแบบที่กรอกข้อมูล จำแนกประเภทโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท คือ

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. ประถมศึกษา | รหัสที่ใช้ คือ ป. |
| 2. ขยายโอกาส | รหัสที่ใช้ คือ ข. |
| 3. มัธยมศึกษา | รหัสที่ใช้ คือ ม. |

และในแต่ละประเภท จำแนกนักเรียนออกเป็น 7 ขนาด คือ

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. ขนาดนักเรียน | 60 คนลงมา |
| 2. ขนาดนักเรียน | 61 - 120 คน |
| 3. ขนาดนักเรียน | 121 - 300 คน |
| 4. ขนาดนักเรียน | 301 - 500 คน |
| 5. ขนาดนักเรียน | 501 - 1,500 คน |
| 6. ขนาดนักเรียน | 1,500 - 2,500 คน |
| 7. ขนาดนักเรียน | 2,501 คนขึ้นไป |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำข้อมูลในไฟล์แบบความต้องการให้ถูกต้อง จัดเรียงข้อมูลตามลำดับจากน้อยไปมาก เมื่อเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการจัดทำข้อมูลในไฟล์แบบสาระครู (โดยคัดลอกลำดับโรงเรียน, ชื่อโรงเรียน, ข้อมูลครูฯ จ.18 (กระจายครูตามกลุ่มสาระแล้วจะต้องเท่ากับข้อมูลในไฟล์ความต้องการครู), ข้อมูลครูฯตามเกณฑ์ ก.ค.ศ., ความขาด/เกิน ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ข้อควรระวัง คือ จำนวนความต้องการครูตามกลุ่มสาระจะต้องเท่ากับความขาดครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.

7. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

การคิดคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมมาใช้ โดยอนุโลม จนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่นตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

7.1 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.2 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 1305/467 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เกณฑ์คำนวณอัตราค่าจ้างข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีสูตรดังนี้

กรณีที่ 1 โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนลงมา

รายการ	นักเรียน 20 คน	นักเรียน 21 - 40	นักเรียน 41 - 60	นักเรียน 61 - 80	นักเรียน 81 - 100	นักเรียน 101 - 120
ผู้สอน	1	2	3	4	5	6
ผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1
รวม	2	3	4	5	6	7
บุคลากรสนับสนุนการสอน						

หมายเหตุ ให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

กรณีที่ 2 โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป สายงานการสอน

จำนวนครูสายงานการสอน	สูตรและการคำนวณ
ระดับก่อนประถมศึกษา	$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} + \text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู} \quad \quad \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู}}$ 2 <p>นักเรียน : ห้อง = 30 : 1 นักเรียน : ครู = 25 : 1</p>
ระดับประถมศึกษา	$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} + \text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู} \quad \quad \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู}}$ 2 <p>นักเรียน : ห้อง = 40 : 1 นักเรียน : ห้อง = 25 : 1</p>

กรณีที่ 3 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	$X = \frac{na}{b}$ <p>X = จำนวนครู n = จำนวนห้องเรียน a = จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1 b = จำนวนนักเรียน : ห้อง = 20 : 1</p>
-----------------	---

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียนแต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
- การคิดจำนวนครูเมื่อคิดคำนวณแต่ละระดับแล้ว จึงรวมทุกระดับแล้วให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ 0.5 ให้เพิ่มครูอีก 1 อัตรา

สายงานการบริหารในสถานศึกษา ในระดับก่อนประถม ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
กำหนดดังนี้

จำนวนนักเรียน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	รองผู้บริหาร (คน)
360 - 719	1	1
720 - 1,079	1	2
1,080 - 1,679	1	3
1,680 ขึ้นไป	1	4

หมายเหตุ ให้ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

เกณฑ์บุคลากรสนับสนุนการสอน

บุคลากรสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงิน การพัสดุ ฯลฯ ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนข้าราชการครูสายงานการสอนทั้งในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ดังตาราง สำหรับโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใด ให้ทำความเข้าใจกับ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	บุคลากรสนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
101 - 200	6	1	พิจารณาตามความจำเป็น ดังนี้
201 - 400	12	1	1. โภชนาการ
401 - 600	20	2	2. อนามัยโรงเรียน
601 - 800	28	3	3. บรรณารักษ์
801 - 1,000	36	4	4. การเงิน
1,001 - 1,200	44	4	5. ธุรการ
1,201 - 1,400	52	5	6. บันทึกข้อมูล
1,401 - 1,600	60	6	7. สไลด์ทัศนศึกษา
1,601 - 1,800	68	7	8. คอมพิวเตอร์
1,801 - 2,000	76	8	9. ทะเบียนวัดผล
2,001 - 2,200	84	8	10. พัสดุ
2,201 - 2,400	92	9	11. แนะแนว
2,401 - 2,600	100	10	
2,601 - 2,800	108	11	

เกณฑ์การคิดคำนวณห้องเรียน

ก่อนประถมศึกษา			ประถมศึกษา / มัธยมศึกษา		
จำนวนนักเรียน	=	ห้อง	จำนวนนักเรียน	=	ห้อง
1 - 39	=	1	1 - 49	=	1
40 - 69	=	2	50 - 89	=	2
70 - 99	=	3	90 - 129	=	3
100 - 129	=	4	130 - 169	=	4
130 - 159	=	5	170 - 209	=	5
160 - 189	=	6	210 - 249	=	6
190 - 219	=	7	250 - 289	=	7
220 - 249	=	8	290 - 329	=	8
250 - 279	=	9	330 - 369	=	9
280 - 309	=	10	370 - 409	=	10
310 - 339	=	11	410 - 449	=	11
340 - 369	=	12	450 - 489	=	12
370 - 399	=	13	490 - 529	=	13
400 - 429	=	14	530 - 569	=	14
430 - 459	=	15	570 - 609	=	15
460 - 489	=	16	610 - 649	=	16
490 - 519	=	17	650 - 689	=	17
520 - 549	=	18	690 - 729	=	18
550 - 579	=	19	730 - 769	=	19
580 - 609	=	20	770 - 809	=	20

สูตรการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.

แบบ 1 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คน ลงมาและจัดการเรียนการสอน อ.1-ป.6 หรือ ป.1-ป.6

- นักเรียน 1-20 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 1 คน
- นักเรียน 21-40 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 2 คน
- นักเรียน 41-60 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 3 คน
- นักเรียน 61-80 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 4 คน
- นักเรียน 81-100 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 5 คน
- นักเรียน 101-120 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 6 คน

แบบ 2 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน อ.1-ป.6 หรือ ป.1-ป.6

อัตราส่วน (อนุบาล) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 30 : 1

อัตราส่วน (ประถม) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน รวม = จำนวนครูสอนอนุบาล + จำนวนครูสอนประถม

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times \text{นร. : ห้อง}) + \text{นักเรียนอนุบาล}]}{\text{ครู : นักเรียน}} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times \text{นร. : ห้อง}) + \text{นักเรียนประถม}]}{\text{ครู : นักเรียน}}$$

2

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นร.อนุบาล})}{50} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นร.ประถม})}{50}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หหารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 3 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา และจัดการเรียนการสอน อ.1-ม.3/ม.6 หรือ ป.1-ม.3/ม.6

- นักเรียน 1-20 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 1 คน
- นักเรียน 21-40 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 2 คน
- นักเรียน 41-60 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 3 คน
- นักเรียน 61-80 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 4 คน
- นักเรียน 81-100 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 5 คน
- นักเรียน 101-120 คน มีผู้บริหารได้ 1 คน มีครูผู้สอนได้ 6 คน

แบบ 4 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน อ.1-ม.3/ม.6 หรือ ป.1-ม.3/ม.6

อัตราส่วน (อนุบาล) ครู : นักเรียน	=	1 : 25
จำนวนนักเรียน : ห้อง	=	30 : 1
อัตราส่วน (ประถม) ครู : นักเรียน	=	1 : 25
จำนวนนักเรียน : ห้อง	=	40 : 1
อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน	=	1 : 20
จำนวนนักเรียน : ห้อง	=	40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน รวม = จำนวนครูสอนอนุบาล + จำนวนครูสอนประถม + จำนวนครูสอนมัธยม

$$\text{ครูสอน รวม} = \frac{(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นร.อนุบาล})}{50} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นร.ประถม})}{50} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หรือจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 5 โรงเรียนมัธยมศึกษา (ปกติ)

อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน = 1 : 20

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง})}{\text{จำนวนครู} : \text{นักเรียน}}$

ครูสอนรวม = จำนวนห้องเรียน x 2

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หาค่าจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพิเศษต่าง ๆ (กรณีที่มีนักเรียนประจำบางส่วน หรือ นักเรียนประจำทั้งหมด)

อัตราส่วน	ครู : นักเรียนประจำ	=	1 : 12
	ครู : นักเรียนไป-กลับ	=	1 : 20
	จำนวนนักเรียน : ห้อง	=	40 : 1

การคำนวณห้องเรียน

- ห้องเรียนของ นร.ทั้งหมด = จำนวน นร.รายชั้น ÷ 40 (นร.: ห้อง) เศษ 10 คนขึ้นไป (0.25) ไปปัดเป็น 1 ห้องเรียน
- ห้องเรียนของ นร.ประจำ = จำนวน นร.ประจำรายชั้น ÷ 40 (นร.: ห้อง) เศษ 10 คนขึ้นไป (0.25) ไปปัดเป็น 1 ห้องเรียน
- ห้องเรียนของ นร.ไป-กลับ = จำนวนห้องเรียนทั้งหมด - ห้องเรียนนักเรียนประจำ

การคำนวณครู

- จำนวนครุรวม นร.ประจำ = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน นร.ประจำ} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}}$
- จำนวนครุรวม นร.ไป-กลับ = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียน นร.ไป-กลับ} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนครู : นักเรียน}}$

หรือ	$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times 40}{12}$
หรือ	$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times 2}{1}$

จำนวนครูปฏิบัติการสอน = จำนวนครุรวม - จำนวนครูสายบริหาร

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- 1-2 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- 3-6 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 1 ตำแหน่ง
- 7-14 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 2 ตำแหน่ง
- 15-23 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 3 ตำแหน่ง
- 24 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มีผู้ช่วยได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หรือจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 7 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความพิการ

- ประเภท หนูนวก ตาบอด พิการแขนขา	อัตราส่วน	นักเรียน : ห้อง	=	10 : 1
		นักเรียน : ครู	=	5 : 1
- ประเภท ปัญญาอ่อน พิการซ้อน	อัตราส่วน	นักเรียน : ห้อง	=	8 : 1
		นักเรียน : ครู	=	4 : 1
- ประเภท ออทิสติกส์	อัตราส่วน	นักเรียน : ห้อง	=	6 : 1
		นักเรียน : ครู	=	3 : 1

การคำนวณครู

$$\text{จำนวนครุรวม} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง})}{\text{จำนวนนักเรียน : ครู}}$$

ครูรวม

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครุรวม} - \text{จำนวนบุคลากรสายบริหาร}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

1 - 5 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้ 1 คน
6 - 13 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
14 - 21 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
22 - 29 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
30 ห้องเรียนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้ 1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

หมายเหตุ การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

จากสูตรการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ดังกล่าว มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลำดับตามกรณีดังนี้

1. ความขาด/เกินอัตรากำลังครูตามเกณฑ์
 - 1.1 ครูขาด/เกิน = ครูมีจริงตาม จ.18 - ครูตามเกณฑ์
 - 1.2 ผลลัพธ์ เป็น ลบ (-) คือ ครูขาด
 - 1.3 ผลลัพธ์ เป็น บวก (+) คือ ครูเกิน
2. ร้อยละความขาด/เกิน =
$$\frac{\text{จำนวนครูขาด/เกิน} \times 100}{\text{จำนวนครูตามเกณฑ์}}$$
3. ความขาด/เกินอัตรากำลังครูสุทธิ = ความขาดครูตามเกณฑ์ - ครูเกษียณ - ครูไปช่วยราชการ + ครูมาช่วยราชการ + พนักงานราชการ (ครู)
 - 3.1 ผลลัพธ์ เป็น ลบ (-) คือ ครูขาด
 - 3.2 ผลลัพธ์ เป็น บวก (+) คือ ครูเกิน
 - 3.3 ร้อยละความขาด/เกินสุทธิ =
$$\frac{\text{จำนวนครูขาด/เกินสุทธิ} \times 100}{\text{จำนวนครูตามเกณฑ์}}$$
4. การจัดเรียงข้อมูลตามความขาดครู ทำให้ได้ข้อมูลดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลในมิติด้านคณิตศาสตร์ การจัดเรียงข้อมูลทำให้เห็นการจัดลำดับความสำคัญ
 - 4.2 ข้อมูลจำนวนความขาด/พอดี/เกิน และร้อยละความขาด/เกิน ของครูเป็นรายโรงเรียน และในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. การประมวลผลข้อมูล ดำเนินการดังนี้
 - 5.1 ประมวลผลจำนวนนักเรียนของโรงเรียน โดยป้อนข้อมูลจำนวนนักเรียนแยกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ สดมภ์จำนวนนักเรียน และจำนวนห้องเรียน เมื่อป้อนข้อมูลดังกล่าวแล้ว โปรแกรมจะทำการประมวลผลจำนวนนักเรียนและห้องเรียนให้
 - 5.2 ประมวลผลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร โดยป้อนข้อมูลจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ลงในสดมภ์ ดังนี้
 - 5.2.1 จำนวนครูตาม จ.18 (ผู้บริหารสถานศึกษา+รองผู้บริหารสถานศึกษา+ครูผู้สอน)
 - 5.2.2 จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (ผู้บริหารสถานศึกษา+รองผู้บริหารสถานศึกษา+ครูผู้สอน)
 - 5.2.3 โปรแกรมจะทำการประมวลผลจำนวนครู ขาดเกณฑ์ (-) เกินเกณฑ์ (+) และพอดีเกณฑ์ (0) ของสายงานบริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และรวมทั้งโรงเรียน ทำให้ทราบผลว่า มีโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์ (-) เกินเกณฑ์ (+) และพอดีเกณฑ์ (0) ก.ค.ศ. จำนวนเท่าไร
 - 5.2.3 โปรแกรมจะทำการประมวลผลจำนวนครูเกษียณอายุราชการ ครูไปช่วยราชการ ครูมาช่วยราชการ พนักงานราชการ (ครู) และอัตราจ้าง (ครู)
 - 5.3 หากต้องการทราบว่าค่าร้อยละความขาดแคลนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. สามารถดำเนินการได้โดยนำผลตัวเลข ขาดเกณฑ์ (-) เกินเกณฑ์ (+) และพอดีเกณฑ์ (0) คูณ (X) ด้วย 100 ทหาร (÷) ด้วยจำนวนครุรวมตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ซึ่งกำหนดสูตรได้ดังนี้

$$\text{ร้อยละความขาดแคลน} = \frac{\text{ขาดเกณฑ์ (-) ก.ค.ศ. X 100}}{\text{เกณฑ์ ก.ค.ศ.}}$$

$$\text{ร้อยละความขาดแคลน} = \frac{\text{เกินเกณฑ์ (+) ก.ค.ศ. X 100}}{\text{เกณฑ์ ก.ค.ศ.}}$$

$$\text{ร้อยละความขาดแคลน} = \frac{\text{พอดีเกณฑ์ (0) ก.ค.ศ. X 100}}{\text{เกณฑ์ ก.ค.ศ.}}$$

5.4 หากต้องการทราบอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติงานจริง สามารถดำเนินการได้โดยนำผลตัวเลขขาดเกณฑ์ (-) เกินเกณฑ์ (+) และพอดีเกณฑ์ (0) ที่เป็นภาพรวม - จำนวนครูเกษียณอายุราชการ - ครูไปช่วยราชการ - ครูมาช่วยราชการ + พนักงานราชการ (ครู) + อัตราจ้าง (ครู)

8. ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนมิใช่เป็นเพียงกิจกรรมการคำนวณตัวเลขที่เกิดขึ้นและจบลงเป็นครั้ง ๆ แต่จะมีประโยชน์สูงสุดเมื่อสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เชื่อมโยงไปสู่กลไกการบริหารจัดการกำลังคน และบูรณาการกับกระบวนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานและโครงการที่สำคัญขององค์กรได้ การวางแผนกำลังคนที่ดีจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์มากกว่าค่าตอบที่เป็นกรอบอัตรากำลังอันตายตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเมื่อบริบทแวดล้อมขององค์กรหรือของตำแหน่งงานเปลี่ยนแปลงไป หากแต่จะทำให้องค์กรมีกรอบที่ชัดเจนว่าในแต่ละสถานการณ์ แต่ละเป้าประสงค์จะต้องใช้กำลังคนที่มีคุณสมบัติเช่นใด เป็นจำนวนเท่าไร อีกทั้งเมื่อสถานการณ์หรือเป้าประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป องค์กรจะต้องปรับทิศทางเรื่องกำลังคนอย่างไร ดังนั้น แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นนี้ จึงสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลตามภารกิจงานต่าง ๆ ได้ ดังนี้

8.1 งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

8.1.1 การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.1.2 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) ตำแหน่งครู
- 2) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
- 4) ตำแหน่งพนักงานราชการ
- 5) อัตราจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

8.1.3 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) ตำแหน่งครู
- 2) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
- 4) ตำแหน่งพนักงานราชการ
- 5) อัตราจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

8.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

8.2.1 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

8.2.2 การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

8.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

8.2.4 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

8.2.5 การบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการครูพัฒนาท้องถิ่น

8.2.6 การขอช่วยปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2.7 การสรรหาพนักงานราชการ อัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ)

8.2.8 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่นซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2.9 การขอบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีของหน่วยงานอื่น (กรณีขอใช้บัญชี)

8.3 งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ หรือการพัฒนาครูผู้สอนวุฒิที่ไม่ตรงตามวิชาเอกให้มีความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

8.3.2 การลาศึกษาต่อ

8.4 งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

8.4.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำสภาพอัตรากำลังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ/ดีเด่น

8.4.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ โดยนำสภาพอัตรากำลังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ/ดีเด่น

8.4.3 การตรวจสอบจำนวนทะเบียนประวัติ ก.พ.7/ก.ค.ศ.16 ให้ตรงกับจำนวนอัตรากำลัง

8.5 งานนิติการ

8.5.1 การตรวจสอบสภาพอัตรากำลังเพื่อประกอบการพิจารณางานนิติการ แล้วแต่กรณี

8.5.2 การพิจารณาการปฏิบัติราชการนอกสังกัดเป็นการชั่วคราว

8.6 ประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

8.6.1 ข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

8.6.2 การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

8.6.3 เกิดความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

8.6.4 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ และเกิดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

8.6.5 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาวิธีการดำเนินการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ระเบียบและข้อกฎหมาย เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

8.7 ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

8.7.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.7.2 สามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความขาดแคลนและความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

8.7.3 ใช้วางแผนเพื่อกำหนดและเชื่อมโยงการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการ

8.7.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.7.5 เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานได้

8.8 ประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8.8.1 มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมทุกสายงาน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.8.2 มีแผนอัตรากำลังสำหรับใช้ขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง ตลอดจนขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป และหน่วยงานอื่น

8.8.3 มีแผนอัตรากำลังสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู ให้สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

8.8.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ และสามารถจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

8.8.5 เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

8.9 ประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.9.1 มีแผนอัตรากำลังในระดับกรม ที่ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และทุกสายงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลในระดับกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.9.2 มีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก คปร. และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป

8.9.3 มีแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู ให้สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8.9.4 มีแผนอัตรากำลังใช้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

8.10 ประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ

8.10.1 มีแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบระดับกระทรวง เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.10.2 มีแผนอัตรากำลังระดับกระทรวงใช้ขอรับการจัดสรรงบประมาณจาก กรม.

8.10.3 มีแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8.10.4 มีแผนอัตรากำลังใช้กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

8.11 ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู

8.11.1 นำไปใช้ในการผลิตครูให้ตรงตามสาขาวิชาและสอดคล้องความต้องการของสถานศึกษา

8.11.2 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การส่งนักศึกษาฝึกสอน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ

8.12 ประโยชน์ต่อการตอบสนองนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ

ผลที่ได้จากแผนอัตรากำลัง นำไปกำหนดมาตรการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากทำให้เห็นสภาพการขาดอัตรากำลังที่เป็นอยู่ และกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดมาตรการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง เป็นการบริหารอัตรากำลังและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังไม่ให้ความรุนแรงเพิ่มขึ้น โดยดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การได้อัตรากำลังเพิ่ม และการบริหารและการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง ดังนี้

8.12.1 การได้อัตรากำลังเพิ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการให้ได้อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อจะได้นำอัตรากำลังที่ได้รับไปลดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยดำเนินการ

1) ขอคืนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ กรณีปกติ และกรณีเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอรับการจัดสรรอัตราคืน ร้อยละร้อย

2) ขอจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

3) ขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายในจังหวัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และหน่วยงานอื่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังตำแหน่งครู

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เงินงบประมาณบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจ้างอัตรากำลังช่วยปฏิบัติงานตามความจำเป็น

5) สถานศึกษาขอความร่วมมือกับหน่วยงานในจังหวัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หน่วยงานท้องถิ่น โรงงานต่าง ๆ มูลนิธิ วัด ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังตำแหน่งครู ภูมิปัญญาท้องถิ่น พระสงฆ์ และวิทยากรชาวบ้าน

6) สถานศึกษาในสังกัดใช้เงินรายได้สถานศึกษา จ้างอัตรากำลังตำแหน่งต่าง ๆ ตามความจำเป็น

8.12.2 การบริหารและแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานศึกษาที่มีสภาพอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. ปัญหาไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ครบวิชา เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังคืนหรือได้อัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องดำเนินการใช้อัตรากำลังที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเกิดความเป็นธรรม เสมอภาค และลดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยดำเนินการ

1) บริหารอัตรากำลังตลอดจนการจัดสรรอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยองค์คณะบุคคล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังที่มีคนครองจากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. ตามความ ประสงค์และสมควรใจ

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรอัตรากำลังที่ เป็นตำแหน่งว่าง ให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. โดยนำข้อมูลของสถานศึกษาทุก โรงเรียนในสังกัดจัดเรียงลำดับตามสภาพการขาดแคลนและร้อยละความขาดแคลน เพื่อให้เกิดเป็นธรรม เสมอภาคในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังต่าง ๆ

4) สถานศึกษาบริหารอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร การสนับสนุน ตลอดจนการใช้เงิน รายได้ของสถานศึกษา ให้ได้ตำแหน่งตรงสาขาวิชาและสอดคล้องความต้องการของสถานศึกษานั้น ๆ

9. ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

9.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

9.2 หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9.3 หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/467 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

9.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/822 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

9.5 หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/824 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2545 เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

9.6 หนังสือสั่งการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปีนั้น ๆ