

คู่มือการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



นางสาวบุญโฮม จอมทอง

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

คำนำ

การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ศึกษาค้นคว้า และอ้างอิงนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับ

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือปฏิบัติงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล ฉบับนี้จะประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป หากมีข้อเสนอแนะโปรดแจ้งกลุ่มบริหารงานบุคคลทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมให้มีความถูกต้องครบถ้วนและมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

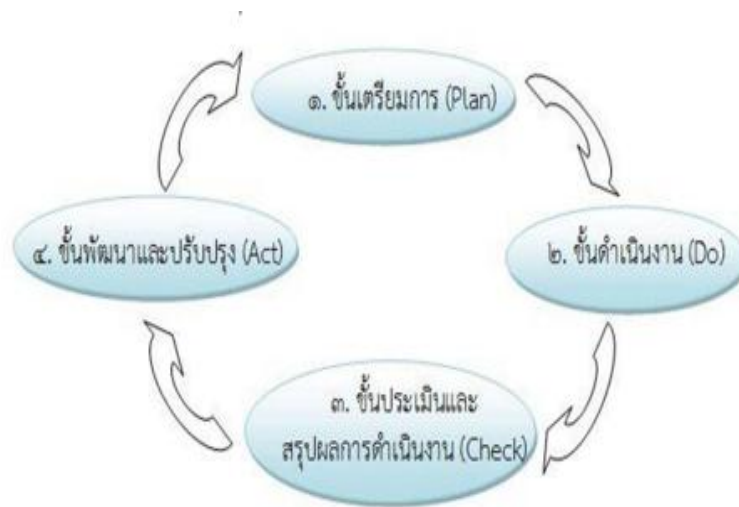
สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | |
| งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 1 |
| งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน | 4 |
| งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | 5 |
| งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 6 |
| งานเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการตัดโอนตำแหน่ง | 8 |

งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล

กระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำเป็นต้องดำเนินการ อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงได้นำกระบวนการ PDCA มาเป็นแนวทางในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๓.๑ ขั้นเตรียมการP(Plan)
- ๓.๒ ขั้นดำเนินงานD (Do)
- ๓.๓ ขั้นประเมินและสรุปผลการดำเนินงานC(Check)
- ๓.๔ ขั้นพัฒนาและปรับปรุงA (Action)



๓.๑ ขั้นเตรียมการP(Plan)

วางแผนหมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย ารอบคอบครอบคลุมถึงการกำหนดขั้นตอน วัตถุประสงค์เป้าหมายพันธกิจผู้รับผิดชอบระยะเวลาดำเนินการโดยจำแนก ดังนี้

๓.๑.๑ ลักษณะงาน

- (๑) ความยุ่งยากของงาน
- (๒) ขั้นตอนการดำเนินการ
- (๓)ระยะเวลาในการดำเนินการ

๓.๑.๒ผู้มีสวนเกี่ยวข้องของการดำเนินการ/ผู้รับบริการ

- (๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๒) พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ
- (๓) บุคคลภายนอก

๓.๑.๓ การดำเนินการภายหลังสิ้นสุดกระบวนการ/ขั้นตอน

- (๑)การจัดเก็บเอกสาร
- (๒)การรายงานผล/สรุปผล/ติดตามประเมินผล
- (๓)สำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจ

๓.๒ ขั้นดำเนินงานD (Do)

ขั้นดำเนินงานหมายถึงการลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยมีผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการลงมือปฏิบัติงานตามแผนในขั้นตอนนี้หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ตรวจสอบติดตามการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างปฏิบัติ พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๓.๓ ขั้นประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน C (Check)

ตรวจสอบ หมายถึงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือกระบวนการที่กำหนดหรือไม่มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรรวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไรสมควรที่จะนำไปใช้เป็นตัวอย่างหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่อไปโดยผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) ผู้รับการประเมิน (ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา) ต้องร่วมกัน วิเคราะห์ หาปัจจัย/สาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีประเด็นที่พิจารณา คือ

| ที่ | ปัจจัย/สาเหตุ | ประเด็นการพิจารณา |
|-----|--|--|
| ๑ | งบประมาณ | ๑. เพียงพอหรือไม่ ๒. เหมาะสมหรือไม่ |
| ๒ | พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | ๑. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานหรือไม่ ๒. ให้ความสนใจกับงานที่ทำหรือไม่ ๓. มีการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ในระหว่างปฏิบัติงานดีเพียงใด ๔. มีการจัดลำดับความสำคัญ ของงานหรือไม่ |
| ๓ | ผู้บังคับบัญชา/ผู้สนับสนุน (หน่วยงาน/ ส่วนราชการ) | ๑. ใ้ให้การสนับสนุนงบประมาณ/ข้อมูลอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ๒. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้/พัฒนาบุคลากรในสังกัดหรือไม่ |
| ๔ | ลักษณะงาน/กระบวนการงาน | ๑. กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ๒. การลำดับขั้นตอนการทำงานที่กำหนดมีความเหมาะสมหรือไม่ ๓. ปริมาณงานที่กำหนดแต่ละบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ ๔. ทันตามกำหนดเวลาหรือไม่ |

| ที่ | ปัจจัย/สาเหตุ | ประเด็นการพิจารณา |
|-----|-------------------------|--|
| ๕ | เครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์ | ๑.มีเพียงพอและทันสมัยหรือไม่ ๒.มีการจัดเก็บและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานหรือไม่ |

๓.๔ ขั้นพัฒนาและปรับปรุง A (Action)

ปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการให้เหมาะสมตาม ผลการประเมิน โดยรวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ปัญหาอุปสรรคแนวทาง แก้ไข ทำให้ทราบวิธีปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ก็ควรจัดทำให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องพัฒนา หาวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ บุคลากรในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์และแนวทางการดำเนินการ จำแนกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

| ที่ | ผลการวิเคราะห์ | แนวทางการดำเนินงาน |
|------------|---|---|
| ระดับที่ ๑ | กระบวนการมีปัญหาและไม่เป็นมาตรฐาน | ๑.หาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนา ๒.ตรวจสอบติดตามการดำเนินการภายหลังการแก้ไขปรับปรุงแล้ว |
| ระดับที่ ๒ | กระบวนการยังมีปัญหาและไม่เป็นมาตรฐานถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงแล้ว | ๑.เปลี่ยนวิธีการดำเนินการใหม่ ๒.ตรวจสอบติดตามการดำเนินการตามวิธีการดำเนินการใหม่ |
| ระดับที่ ๓ | กระบวนการมีมาตรฐาน | ๑.จัดทำแนวทางการดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ๒.จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้สนใจหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๓.ติดตามผลการดำเนินการภายหลังจากการนำคู่มือไปปฏิบัติ ๔.สร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้เกี่ยวข้อง |

เมื่อนำระบบวงจร PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งจะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีแผนการดำเนินงานมีกระบวนการที่ชัดเจน รวมถึงมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสามารถคัดเลือกกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถนำกระบวนการที่เป็นมาตรฐานไปจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ให้กับผู้สนใจหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

๑. งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๑. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบด้วย

๑.๑. ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

(ขอมูล ๑๐ มิ.ย.) ของแต่ละปีการศึกษา

๑.๒. ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียข้าราชการครู

๑.๓. ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และสาขาวิชาที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของข้าราชการครู

๑.๔. จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

๑.๕. ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้(ตามเกณฑ์ก.ค.ศ.)

๑.๖. ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ

๒. ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนประชากรวัยเรียน เพื่อวางแผนอัตรากำลังตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด วิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบการพิจารณา และจัดทำความต้องการครูของสถานศึกษา (เฉพาะสถานศึกษาที่ขาดครู ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้)

๓. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี และ/หรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความต้องการครู ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

๔. เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอ อ.ก.ศ.จ.ให้ความเห็นชอบ

๖. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๗. ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

๗.๑ สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่น

๗.๒ เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๗.๓ ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ยอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

๗.๔ การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑. เป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความต้องการครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ๑๓๐๕/๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ๑๓๐๕/๔๖๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ๑๓๐๕/๘๒๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ๑๓๐๕/๘๒๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๒. งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบและวิเคราะห์ตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

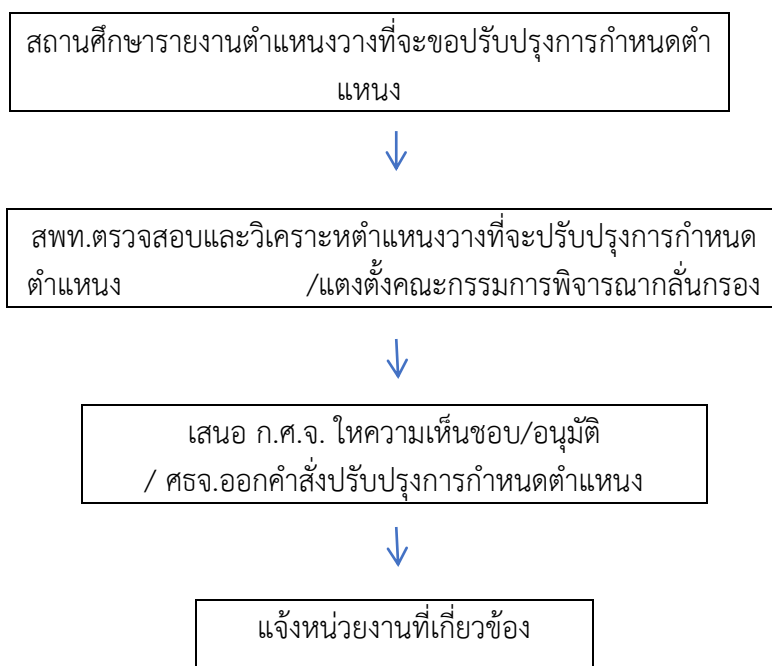
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๓. เสนอ ก.ศ.จ. ให้ความเห็นชอบ

๔. ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๕. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน



ผลสำเร็จที่คาดหวัง

การปรับปรุงตำแหน่งว่างสามารถไซบรรจและแต่งตั้งบุคคลเขาดำรงตำแหน่ง

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๓/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.งานจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งจัดสรรอัตราคืนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบรายละเอียดของอัตราที่ได้รับจัดสรร
๓. กรณีไม่ได้รับจัดสรรหรือได้รับจัดสรรน้อยกว่า ใรรายงานอัตราเกษียณพร้อมแบบปริมาณงานของสถานศึกษาไปสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราตามเงื่อนไข ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

๕. เสนอ ก.ศ.จ. ให้ความเห็นชอบ สพท.ตรวจสอบและวิเคราะห์ตำแหน่งว่างที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง เสนอ ก.ศ.จ. ให้ความเห็นชอบ/อนุมัติ/ ترح.ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษารายงานตำแหน่งว่างที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๖. ออกคำสั่งกำหนดตำแหน่ง กรณีได้รับจัดสรรน้อยกว่าหรือเท่ากับตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

๗. กรณีได้รับจัดสรรมากกว่าอัตราเกษียณ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งบัญชีรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับจัดสรร พร้อมแบบปริมาณงานของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ ก.ค.ศ.

๘. เมื่อ ก.ค.ศ. แจงอนุมัติแล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการออกคำสั่งกำหนดตำแหน่ง

๙. แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. จัดทำทะเบียนคุมอัตรา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

การจัดสรรอัตราข้าราชการครูในสถานศึกษา

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๓๖๑ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕

เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการพิเศษต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สพท.ตรวจสอบรายละเอียดอัตราที่ใคร่จัดสรร สพท.ที่ไม่ได้รับจัดสรรให้รายงานอัตราเกษียณไป สพฐ. แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สพฐ. แจงจัดสรรอัตราคืนให้ สพท. สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรร ออกคำสั่งกำหนดตำแหน่งกรณีได้รับจัดสรร เท่ากับ/ น้อยกว่า อัตราเกษียณ กรณีได้รับจัดสรรมากกว่าเกษียณให้แจ้ง รายชื่อโรงเรียนพร้อมปริมาณงานของสถานศึกษา ให้ สพฐ. แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/สพท.ต้นทาง แจงการตัดโอนตำแหน่งให้ สพท. ปลายทาง ก.ค.ศ. แจงอนุมัติแล้ว สพท. ออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่ง เสนอ ก.ศ.จ. ให้ความเห็นชอบ

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๘๒๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๘๒๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๐๑ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๔๖ เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษในโรงเรียนโครงการพิเศษ

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. หนังสือแจ้งการอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน /สำนักงาน ก.ค.ศ. ในแต่ละครั้ง ๑๐.หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในแต่ละป

๔. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. คำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ. กำหนด
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับรองการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู
๓. นำเสนอ ก.ศ.จ.ให้ความเห็นชอบ
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
๕. แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

แก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังเหมาะสม

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ศธ ๑๓๐๕/๓๖๑ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการพิเศษต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ศธ ๑๓๐๕/๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ศธ ๑๓๐๕/๔๖๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ศธ ๑๓๐๕/๘๒๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา คำนวณอัตรากำลังครูในสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับรองการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู เสนอ ก.ศ.ศ. ให้ความเห็นชอบ สพท. ออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ศธ ๑๓๐๕/๘๒๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๐๑ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษในโรงเรียนโครงการพิเศษ

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา