



# แผนอัตรากำลัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และเพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

## สารบัญ

## หน้า

คำนำ

สารบัญ

ความสำคัญและความหมาย	1
วัตถุประสงค์	2
แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน	2
การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3
วิธีดำเนินการ	11
Flow Chart การปฏิบัติงาน	13
การนำไปใช้ประโยชน์	13
มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	16

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานของโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565  
คณะผู้จัดทำ

**แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**

\*\*\*\*\*

## 1. ความสำคัญและความหมาย

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น หัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม” (สำนักงาน ก.พ. 2550: 1) สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ว่า “การวางแผนกำลังคน หมายถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่กลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง” ทั้งนี้ มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ มาตรา 23(1) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรา 23(7) “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ

การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของหน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรจะเป็นการสร้างหลักประกันในเสถียรภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงานของหน่วยงานว่าหน่วยงานจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสม

การวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย ทั้งนี้ ในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดเกณฑ์ ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาพบว่าบางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษาไปในคราวเดียวกัน

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรดังกล่าว จึงจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2 เพื่อกำหนดแนวทาง/มาตรการในการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์
- 2.3 เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

## 3. แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน

3.1 ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตด้านกำลังคนลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3.2 ทำให้องค์กรสามารถที่จะปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับงาน ระยะเวลา เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

3.4 ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

3.5 เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรบุคคลที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดกระบวนการวางแผนกำลังคน สามารถนำมากำหนดแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

### 1. การกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา แบ่งงานออกเป็น 3 ด้าน

1.1 ปริมาณงานด้านการบริหาร หมายถึงจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานด้านการบริหารในสถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ 10 มิถุนายนของทุกปี) โดยนับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับ ในแต่ละชั้นและแต่ละห้องเรียน สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษาหรือข้อมูลการรับนักเรียนย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

1.3 ปริมาณอื่น หมายถึงปริมาณงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการบริหารสถานศึกษาและปริมาณงานด้านการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

### 2. การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา

การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา หมายถึง การกำหนดปริมาณงานประเภทต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ งานบริหารสถานศึกษา งานสอน ในแต่ละกลุ่มสาระ

การเรียนรู้ และงานสนับสนุนการสอนซึ่งในการกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน สามารถปฏิบัติได้ใน หนึ่งหน่วยเวลาของการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา นี้ เป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐาน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

#### 4. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการ กำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

##### 4.1 เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบัน ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

### การคำนวณอัตรากำลังสายงานบริหาร

#### อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		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 ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหาร สถานศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตาม ประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียน ตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหาร สถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา

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

### การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน

โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน

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

จำนวนอัตรากำลัง

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

หมายเหตุ \* สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1-40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**แบบ 2** โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส 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

จำนวนอัตรากำลังครูผู้สอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา

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

### จำนวนอัตรากำลังครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

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

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

- เงื่อนไข
- การคิดจำนวนห้องเรียนโดยใช้ "จำนวนนักเรียนต่อห้อง หรือ จำนวนนักเรียนแต่ละชั้น" หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
  - การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (เศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 อัตรา, ไม่ถึง 0.5 ให้คิดเป็น 0 อัตรา)

หมายเหตุ \* - สถานศึกษาที่มีนักเรียนระดับปฐมวัยและหรือประถมศึกษาจำนวน 1 - 40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน และแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### แบบ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

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



### จำนวนอัตรากำลังครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษารวม =

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

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

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

โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

แบบที่ 4 โรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา 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

### จำนวนอัตรากำลังสายการสอน

$$\text{ครูสอนรวม} = \frac{(\text{ห้องเรียนปฐมวัย} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}} + \frac{(\text{ห้องเรียนประถม} \times \text{ชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์})}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์}}$$

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

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

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

### โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### แบบที่ 5 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความพิการ

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

#### การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูรวมทั้งโรงเรียน

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

$$\text{จำนวนครุรวม} = \text{จำนวนห้องเรียน} \times 2$$

### จำนวนบุคลากรสายบริหาร

จำนวนห้องเรียน	ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.สถานศึกษา
1 - 5 ห้องเรียน	1 อัตรา	-
6 - 13 ห้องเรียน	1 อัตรา	1 อัตรา
14 - 21 ห้องเรียน	1 อัตรา	2 อัตรา
22 - 29 ห้องเรียน	1 อัตรา	3 อัตรา
30 ห้องเรียนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา

### การคำนวณครูปฏิบัติการสอน

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

- เงื่อนไข
- การคิดจำนวนห้องเรียนโดยใช้ "จำนวนนักเรียนต่อห้อง หาร จำนวนนักเรียนแต่ละชั้น" หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
  - การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (เศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 อัตรา, ไม่ถึง 0.5 ให้คิดเป็น 0 อัตรา)

### แบบที่ 6 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วน} \quad \text{ครู : นักเรียน} &= 1 : 12 \\ \text{นักเรียน : ห้อง} &= 35 : 1 \end{aligned}$$

### การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครุรวมทั้งโรงเรียน

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

$$\text{จำนวนครุรวม} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times 35}{12}$$

### จำนวนบุคลากรสายบริหาร

จำนวนห้องเรียน	ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.สถานศึกษา
1 - 5 ห้องเรียน	1 อัตรา	-
6 - 13 ห้องเรียน	1 อัตรา	1 อัตรา
14 - 21 ห้องเรียน	1 อัตรา	2 อัตรา
22 - 29 ห้องเรียน	1 อัตรา	3 อัตรา
30 ห้องเรียนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา

### การคำนวณครูปฏิบัติการสอน

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

- เงื่อนไข
- การคิดจำนวนห้องเรียนโดยใช้ "จำนวนนักเรียนต่อห้อง หาร จำนวนนักเรียนแต่ละชั้น" หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง
  - การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (เศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 อัตรา, ไม่ถึง 0.5 ให้คิดเป็น 0 อัตรา)

#### 4.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรสร้างกลยุทธ์ ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลกปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ได้จัดเวลาเรียนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายปี เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,000 ชั่วโมง/ปี โดยมีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียน ทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3,600 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

## 5. วิธีดำเนินการ

### 5.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

5.1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (10 มิ.ย. ปี พ.ศ. 2565)
- 2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว)
- 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครู ที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด)
- 6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

5.1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

5.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ/หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียด แสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

5.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

5.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

5.1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร

2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

### 5.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

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

6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

5.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียด ความต้องการทั้งด้าน ปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.3 เสนอแผนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

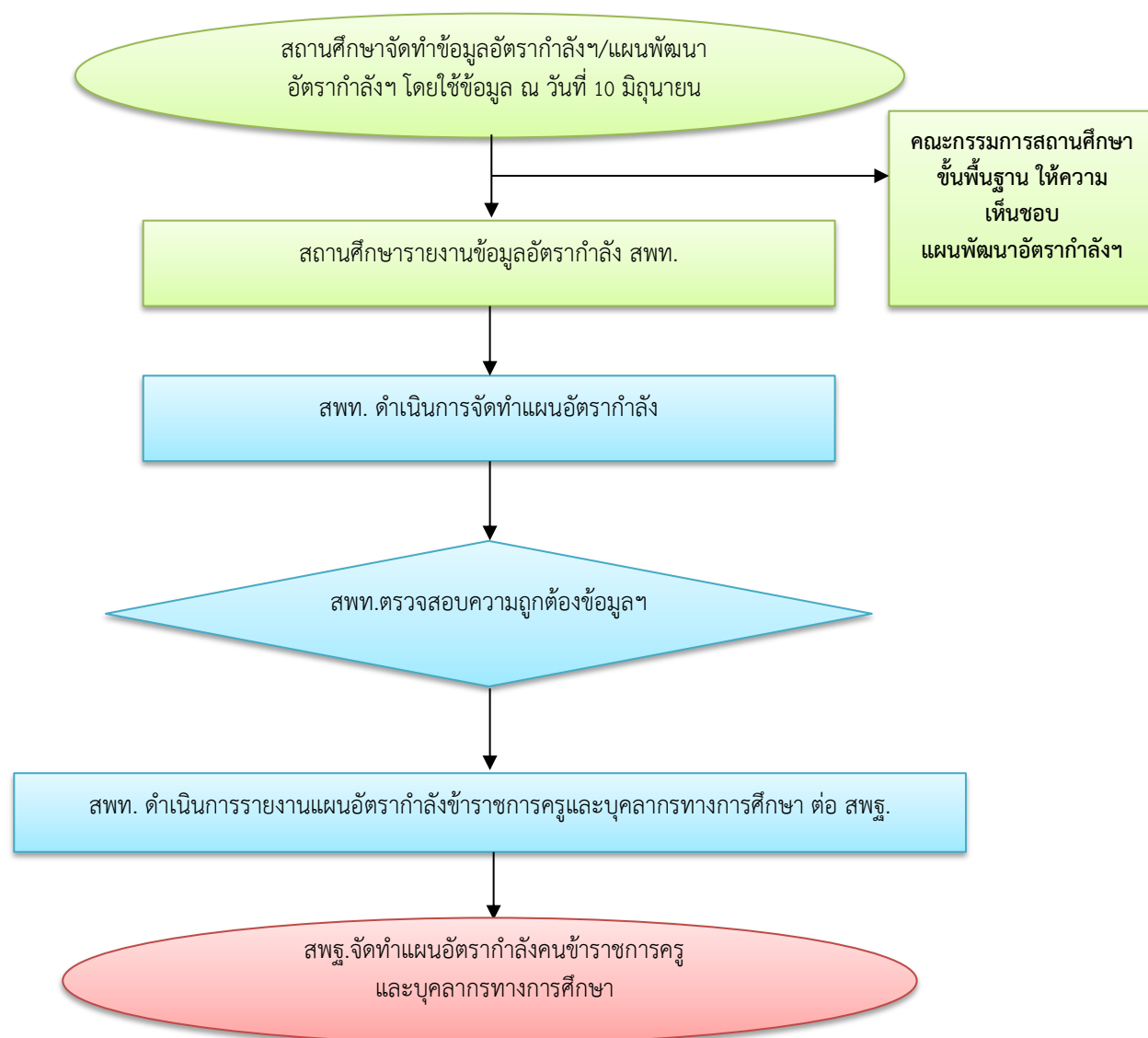
5.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

5.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ย อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การขอ งบประมาณการจ้างครู

2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 6. Flow Chart การปฏิบัติงาน



## 7. การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนกำลังคนมิใช่เป็นเพียงกิจกรรมการคำนวณตัวเลขที่เกิดขึ้นและจบลงเป็นครั้งๆ แต่จะมีประโยชน์สูงสุดเมื่อสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เชื่อมโยงไปสู่กลไกการบริหารจัดการกำลังคน และบูรณาการกับกระบวนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานและโครงการที่สำคัญขององค์กรได้ การวางแผนกำลังคนที่จะทำให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์มากกว่าคำตอบที่เป็นกรอบอัตรากำลังอันตายตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเมื่อบริบทแวดล้อมขององค์กรหรือของตำแหน่งงานเปลี่ยนแปลงไป หากแต่จะทำให้องค์กรมีกรอบที่ชัดเจนว่าในแต่ละสถานการณ์ แต่ละเป้าประสงค์จะต้องใช้กำลังคนที่มีคุณสมบัติเช่นใด เป็นจำนวนเท่าไร อีกทั้งเมื่อสถานการณ์หรือเป้าประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป องค์กรจะต้องปรับทิศทางเรื่องกำลังคนอย่างไร ดังนั้น แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นนี้ จึงสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลตามภารกิจงานต่างๆ ได้ ดังนี้

### 7.1 งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

7.1.1 การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.1.2 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ตำแหน่งครู

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการโรงเรียน)

3) ตำแหน่งพนักงานราชการ

4) อัตรากำลังชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

7.1.3 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ตำแหน่งครู

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการโรงเรียน)

3) ตำแหน่งพนักงานราชการ

4) อัตรากำลังชั่วคราว (เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ)

### 7.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

7.2.1 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

7.2.2 การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

7.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

7.2.4 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

7.2.5 การบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการครูพัฒนาท้องถิ่น

7.2.6 การขอช่วยปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.2.7 การสรรหาพนักงานราชการ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ)

7.2.8 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่นซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.2.9 การขอบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีของหน่วยงานอื่น (กรณีขอใช้บัญชี)

### 7.3 งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

7.3.1 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำสภาพอัตรากำลังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ/ดีเด่น

7.3.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ โดยนำสภาพอัตรากำลังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ/ดีเด่น

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

### 7.4 ประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

7.4.1 ข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

7.4.2 การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

7.4.3 เกิดความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

7.4.4 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ และเกิดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

7.4.5 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาวิธีการดำเนินการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อกฎหมาย เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

### 7.5 ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

7.5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.5.2 สามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความขาดแคลนและความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

7.5.3 ใช้วางแผนเพื่อกำหนดและเชื่อมโยงการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการ

7.5.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.5.5 เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานได้

### 7.6 ประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.6.1 มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมทุกสายงาน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

**เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** ตามความต้องการ หรือการพัฒนาครูผู้สอนวุฒิที่ไม่ตรงตามวิชาเอกให้มีความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ การลาศึกษาต่อ

**เพื่อประโยชน์ของงานกฎหมายและคดี** ในการตรวจสอบสภาพอัตรากำลังเพื่อประกอบการพิจารณางานนิติการ แล้วแต่กรณี หรือประกอบการพิจารณาการปฏิบัติราชการนอกสังกัดเป็นการชั่วคราว

7.6.2 มีแผนอัตรากำลังสำหรับใช้ขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง ตลอดจนขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป และหน่วยงานอื่น

7.6.3 มีแผนอัตรากำลังสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู ให้สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

7.6.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ และสามารถจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7.6.5 เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ



## 7.7 ประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.7.1 มีแผนอัตรากำลังในระดับกรม ที่ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และทุกสายงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลในระดับกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.7.2 มีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก คปร. และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป

7.7.3 มีแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู ให้สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.7.4 มีแผนอัตรากำลังใช้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## 7.8 ประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ

7.8.1 มีแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบระดับกระทรวง เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.8.2 มีแผนอัตรากำลังระดับกระทรวงใช้ขอรับการจัดสรรงบประมาณจาก กรม.

7.8.3 มีแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.8.4 มีแผนอัตรากำลังใช้กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## 7.9 ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครู

7.9.1 นำไปใช้ในการผลิตครูให้ตรงตามสาขาวิชาและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา

7.9.2 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การส่งนักศึกษาฝึกสอน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ

## 8. มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

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

1) ขอคืนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการกรณีปกติ และกรณีเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอรับการจัดสรรอัตราคืนร้อยละร้อย

2) ขอจัดสรรอัตราจ้างตำแหน่งต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

3) ขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายในจังหวัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และหน่วยงานอื่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อขอรับการสนับสนุนอัตราจ้างตำแหน่งครู

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เงินงบประมาณบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจ้างอัตราจ้างช่วยปฏิบัติงานตามความจำเป็น

5) สถานศึกษาขอความร่วมมือกับหน่วยงานในจังหวัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หน่วยงานท้องถิ่น โรงงานต่างๆ มูลนิธิ วัด ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนอัตราจ้างตำแหน่งครู ภูมิปัญญาท้องถิ่น พระสงฆ์ และวิทยากรชาวบ้าน

6) สถานศึกษาในสังกัดใช้เงินรายได้สถานศึกษา จ้างอัตราจ้างตำแหน่งต่างๆ ตามความจำเป็น

**8.2 การบริหารและแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานศึกษาที่มีสภาพอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. ปัญหาไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ครบวิชา เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังคืนหรือได้อัตราจ้างเพิ่มในตำแหน่งต่างๆ ต้องดำเนินการใช้อัตรากำลังที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเกิดความเป็นธรรม เสมอภาค และลดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยดำเนินการ

1) บริหารอัตรากำลังตลอดจนการจัดสรรอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยองค์คณะบุคคล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารอัตรากำลังที่มีคนครองจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. ตามความประสงค์และสมัครใจ

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่าง ให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. โดยนำข้อมูลของสถานศึกษาทุกโรงเรียนในสังกัดจัดเรียงลำดับตามสภาพการขาดแคลนและร้อยละความขาดแคลน เพื่อให้เกิดเป็นธรรม เสมอภาคในการพิจารณาจัดสรรอัตราต่างๆ

4) สถานศึกษาบริหารอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร การสนับสนุน ตลอดจนการใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ให้ได้ตำแหน่งตรงสาขาวิชาและสอดคล้องความต้องการของสถานศึกษานั้นๆ

มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

1. วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนที่ขาดแคลน
2. สำรวจความต้องการวิชาเอกของโรงเรียนที่ขาดแคลน
3. จัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ให้โรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์
4. จัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้โรงเรียนที่ขาดแคลนอัตรากำลังกรณีเกษียณอายุราชการหรือขอลาออกตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ
5. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจ้างครูอัตราจ้างจาก อบต./อบจ./เทศบาล
6. ขอรับการสนับสนุนครุภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยสอน
7. ขอรับการสนับสนุนครูอัตราจ้างจากหน่วยงานภาคเอกชน
8. ขอรับการสนับสนุนจากครูเกษียณอายุราชการช่วยสอน
9. ขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงครมาฝึกสอน

## ภาคผนวก

ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

# ขนาดสถานศึกษา



# เกษียณอายุราชการ ปี 2565

## ใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน

1. พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี
2. เบญจมาศพิศจังหวัดเพชรบุรี
3. คงดาราม
4. วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี

## เล็ก 2 โรงเรียน

1. ดอนยางวิทยา
2. บางตะบูนวิทยา

## ใหญ่ 7 โรงเรียน

1. วัดจันทราวาส(ศุขประสารราษฎร์)
2. เขาย้อยวิทยา
3. ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี
4. ท่ายางวิทยา
5. บ้านลาดวิทยา
6. แก่งกระจานวิทยา
7. ป่าเต็งวิทยา

## กลาง 9 โรงเรียน

1. บางจานวิทยา
2. โยธินบูรณะ เพชรบุรี
3. หนองหญ้าปล้องวิทยา
4. วชิรธรรมโคกภิต
5. บ้านแหลมวิทยา
6. โตนดหลวงวิทยา
7. ห้วยทรายประชาสรรค์
8. หนองจอกวิทยา
9. หนองชุมแสงวิทยา

● ในสถานศึกษา  
 พอ. 1 ราย  
 รอง พอ. S.S. 1 ราย  
 ครู 53 ราย

● ใน สพก.  
 บุคลากรทางการศึกษา 0 ราย

● ลูกจ้างประจำ 7 ราย

➤ รวมทั้งหมด 62 ราย ◀

ข้อมูลสภาพัฒนากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี  
 ณ วันที่ 10 มิ.ย. 65

## เกินเกณฑ์ 12 โรงเรียน

1	เบญจมาศพิศจังหวัดเพชรบุรี	12
2	พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	6
3	หนองชุมแสงวิทยา	4
4	บ้านแหลมวิทยา	3
5	ห้วยทรายประชาสรรค์	3
6	ดอนยางวิทยา	2
7	หนองหญ้าปล้องวิทยา	2
8	วชิรธรรมโคกภิต	2
9	บางจานวิทยา	1
10	บางตะบูนวิทยา	1
11	บ้านลาดวิทยา	1
12	แก่งกระจานวิทยา	1

## พอดีเกณฑ์ 3 โรงเรียน

1	วัดจันทราวาส(ศุขประสารราษฎร์)	
2	โตนดหลวงวิทยา	
3	วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี	

## ต่ำกว่าเกณฑ์ 7 โรงเรียน

1	ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี	-5
2	ป่าเต็งวิทยา	-5
3	คงดาราม	-4
4	ท่ายางวิทยา	-3
5	โยธินบูรณะ เพชรบุรี	-2
6	เขาย้อยวิทยา	-2
7	หนองจอกวิทยา	-1

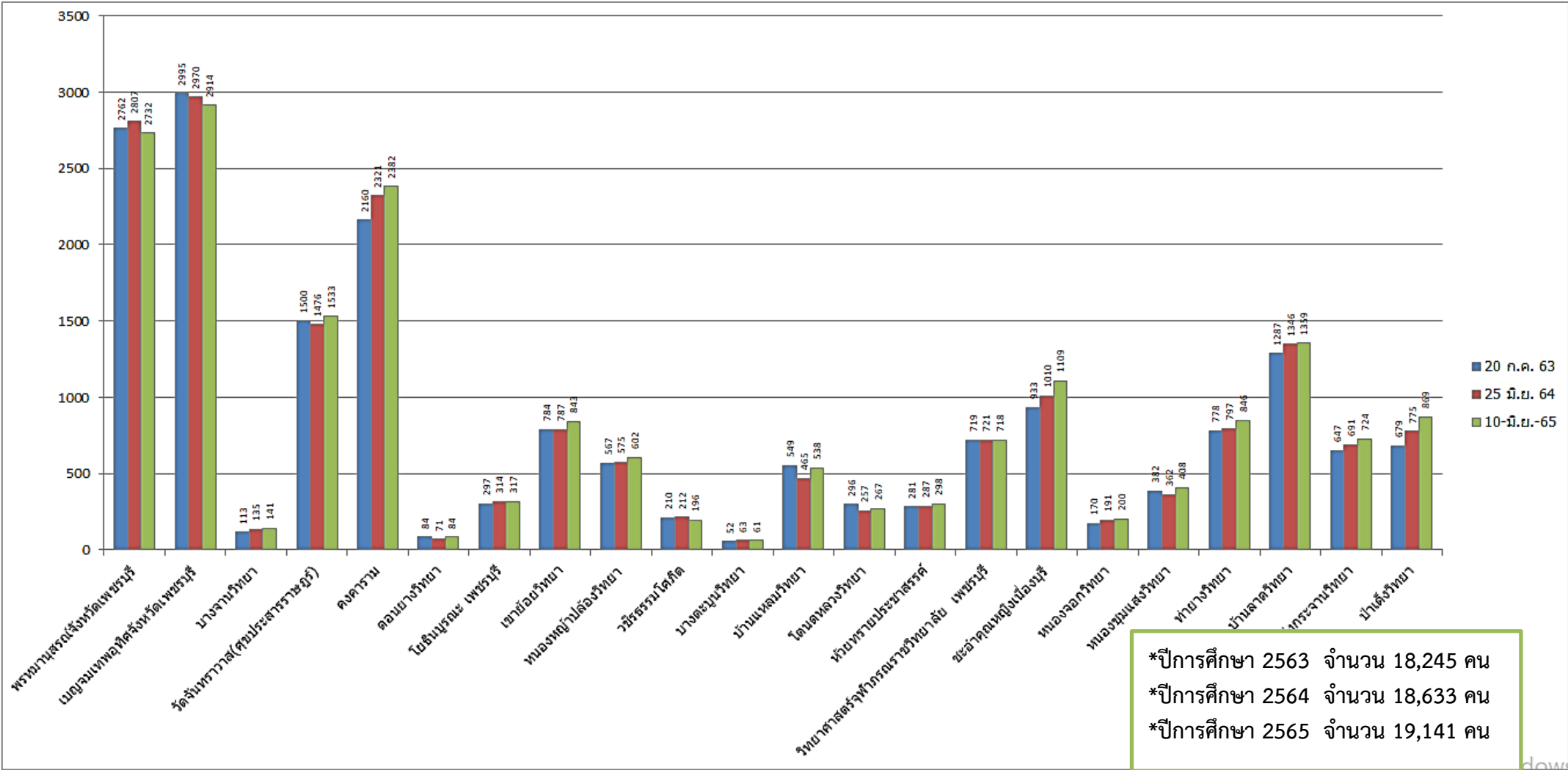
## ข้อมูลสภาพัฒนารายการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

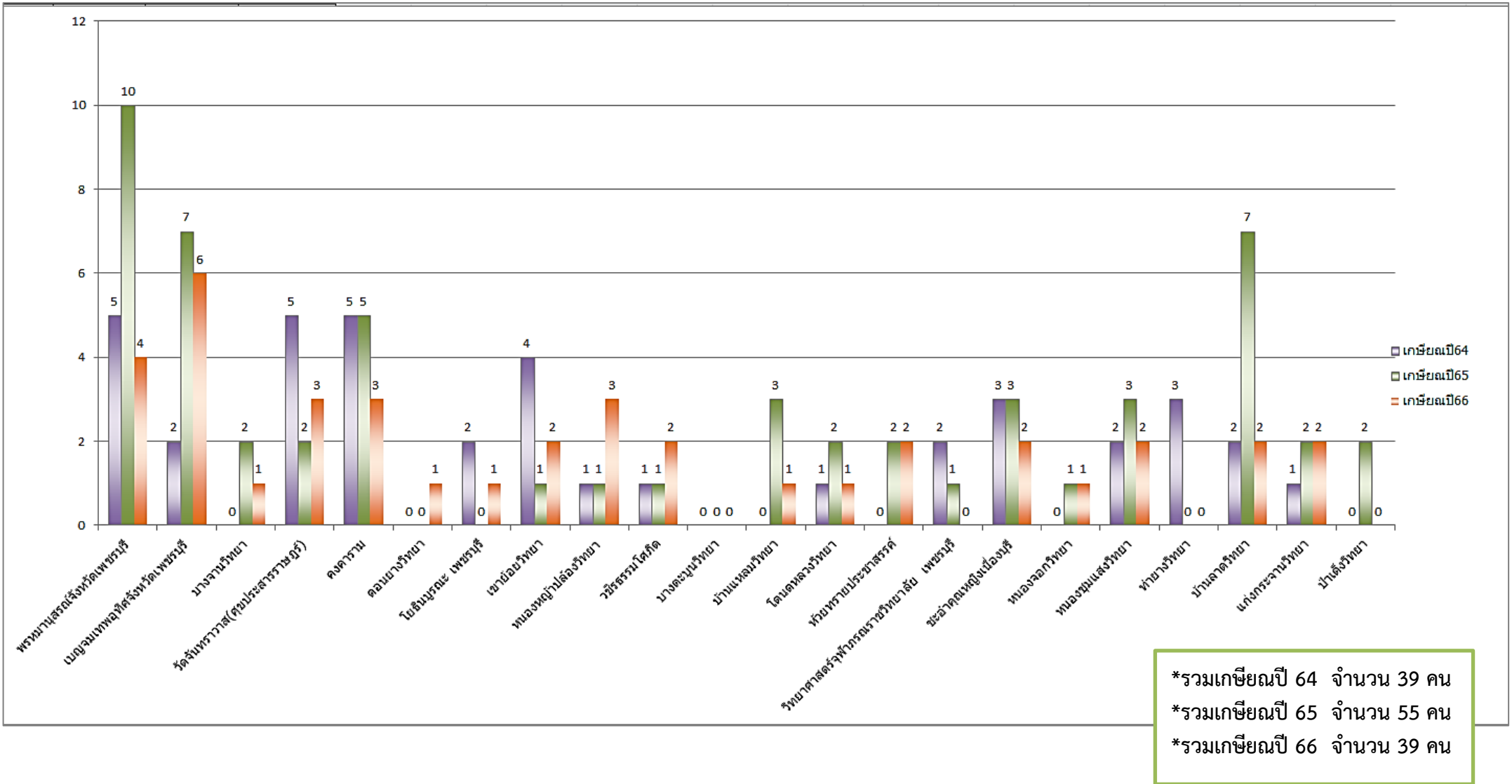
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ลำดับ	รหัสสถานศึกษา (DMC 8 หลัก)	ชื่อสถานศึกษา	นของสถานศึกษา		จำนวนครู								จำนวนครู -ขาด, +เกิน	-ขาด, +เกิน ร้อยละ	เกษียณปี 65 (บร.+ครู)				สภาพัฒนารายการ			ครูไป ช่วย ราชการ	ครูมา ช่วย ราชการ	พรก. (ผู้สอน)	ลูกจ้าง (ผู้สอน)	ขนาด สถานศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียน				
			รวม	ห้อง	ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.						ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู							รวม	จำนวน	ขาด/ เกิน	ร้อยละ
					นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง																			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)			
1	76012001	พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	2,732	80	1	4	137	142	1	4	131	136	0	0	6	6	4.40	0	1	9	10	132	-4	-2.90	0	0	0	0	ใหญ่พิเศษ	นายอรุณ สรรพคุณ	
2	76012002	เบญจมาศพิศุภกิจจังหวัดเพชรบุรี	2,914	85	1	4	150	155	1	4	138	143	0	0	12	12	8.40	0	0	7	7	148	5	3.50	0.00	0.00	0	1	ใหญ่พิเศษ	นายไกรรัฐ สว่างเดือน	
3	76012003	บางจานวิทยา	141	6	1	0	12	13	1	1	10	12	0	-1	2	1	8.30	0	0	2	2	11	-1	-8.30	0.00	0.00	1	2	กลาง	นางประวีณนุช วงษ์พานิช	
4	76012004	วัดจันทราวาส(ศุขประเสริฐราชราษฎร์)	1,533	46	1	3	73	77	1	3	73	77	0	0	0	0	0.00	1	0	1	2	75	-2	-2.60	0.00	0.00	1	0	ใหญ่	นายสาโรช ระหว่งบ้าน	
5	76012005	คงคาราม	2,382	70	1	4	109	114	1	4	113	118	0	0	-4	-4	-3.40	0	0	5	5	109	-9	-7.60	0.00	0.00	1	0	ใหญ่พิเศษ	นายบุญช่วย วาตรงศรี	
6	76012006	ดอนยางวิทยา	84	6	1	0	12	13	1	0	10	11	0	0	2	2	18.20	0	0	0	0	13	2	18.20	0.00	0.00	0	0	เล็ก	นางสุภัทลยา พูลสวัสดิ์	
7	76012007	โยธินบูรณะ เพชรบุรี	317	11	1	0	17	18	1	1	18	20	0	-1	-1	-2	-10.00	0	0	0	0	18	-2	-10.00	0.00	0.00	0	0	กลาง	นางอุษา กองธรรม	
8	76012008	เขาย้อยวิทยา	843	25	1	2	38	41	1	2	40	43	0	0	-2	-2	-4.70	0	0	1	1	40	-3	-7.00	0.00	0.00	1	0	ใหญ่	นายนิติพงษ์ ยาวไสสง	
9	76012009	หนองหญ้าปล้องวิทยา	602	18	1	1	31	33	1	1	29	31	0	0	2	2	6.50	0	0	1	1	32	1	3.20	0.00	0.00	0	0	กลาง	นายเฉลิม จำปาวิจิตร	
10	76012011	วชิรธรรมโศภิต	196	6	1	0	13	14	1	1	10	12	0	-1	3	2	16.70	0	0	0	0	14	2	16.70	0.00	0.00	1	1	กลาง	นายสุเทพ ทองสีไหล	
11	76012012	บางตะบูนวิทยา	61	6	1	0	11	12	1	0	10	11	0	0	1	1	9.10	0	0	0	0	12	1	9.10	0.00	0.00	2	2	เล็ก	นายสิทธิชัย พลสายแดง	
12	76012013	บ้านแหลมวิทยา	538	17	1	1	30	32	1	1	27	29	0	0	3	3	10.30	0	0	3	3	29	0	0.00	0.00	0.00	0	0	กลาง	นายปฏิญญา ปักกิ่งเมือง	
13	76022001	โตนดหลวงวิทยา	267	10	1	0	17	18	1	1	16	18	0	-1	1	0	0.00	0	0	2	2	16	-2	-11.10	0.00	0.00	0	1	กลาง	นายมนตรี แสงณรัตน์ชัย	
14	76022002	ห้วยทรายประชาสรรค์	298	10	1	0	20	21	1	1	16	18	0	-1	4	3	16.70	0	0	2	2	19	1	5.60	0.00	0.00	0	0	กลาง	นางณัฐธิกา มุลตองคะ	
15	76022003	วิทยาลัยครูจันทรมรรคาวิทยาลัย	718	21	1	4	72	77	1	4	72	77	0	0	0	0	0.00	0	0	1	1	76	-1	-1.30	0.00	0.00	0	2	ใหญ่พิเศษ	นายยอดเพชร งามคง	
16	76022004	ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี	1,109	32	1	2	48	51	1	3	52	56	0	-1	-4	-5	-8.90	0	0	3	3	48	-8	-14.30	0.00	0.00	0	0	ใหญ่	นายเทิดศักดิ์ แสงศรีจันทร์	
17	76022006	หนองจอกวิทยา	200	8	1	0	13	14	1	1	13	15	0	-1	0	-1	-6.70	0	0	1	1	13	-2	-13.30	0.00	0.00	0	0	กลาง	ว่าง (ย้ายออก)	
18	76022007	หนองชุมแสงวิทยา	408	14	1	0	28	29	1	1	23	25	0	-1	5	4	16.00	0	0	3	3	26	1	4.00	0.00	0.00	0	0	กลาง	ว่าง (ย้ายออก)	
19	76022008	ท่ายาววิทยา	846	27	1	2	40	43	1	2	43	46	0	0	-3	-3	-6.50	0	0	0	0	43	-3	-6.50	0.00	0.00	0	1	ใหญ่	นายอภิชาติ ใจกล้า	
20	76022009	บ้านลาดวิทยา	1,359	40	1	3	66	70	1	3	65	69	0	0	1	1	1.40	0	0	7	7	63	-6	-8.70	0.00	0.00	0	0	ใหญ่	นายอาวุธ ทัศนาศ	
21	76022010	แก่งกระจานวิทยา	724	22	1	1	37	39	1	2	35	38	0	-1	2	1	2.60	0	0	2	2	37	-1	-2.60	0.00	0.00	1	0	ใหญ่	นายสุทธิชัย ริทาศรี	
22	76022011	ป่าเต็งวิทยา	869	27	1	1	40	42	1	2	44	47	0	-1	-4	-5	-10.60	0	0	2	2	40	-7	-14.90	0.00	0.00	2	1	ใหญ่	น.ส.ศิริญา เดชะศรีแก้ว	
รวมทั้งสิ้น			19,141	587	22	32	1,014	1,068	22	42	988	1,052	0	-10	26	16	1.52	1	1	52	54	1,014	-38	-3.61	0	0	10	11			

ข้อมูลจำนวนนักเรียนย้อนหลัง 3 ปี (ปีการศึกษา 2563-2565)  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

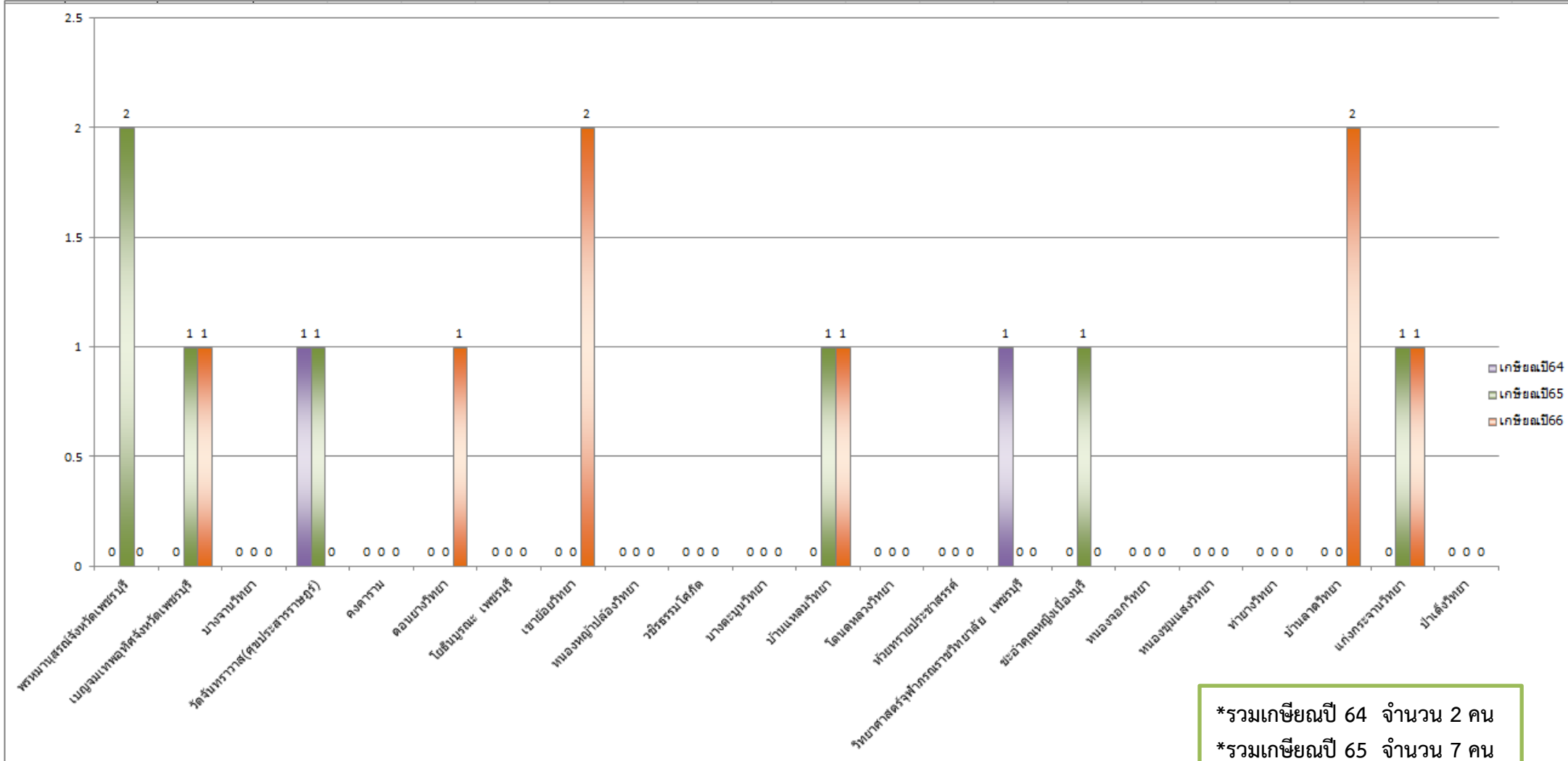


ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2565





จำนวนลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2565  
 จำแนกรายโรงเรียน  
 ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2565



\*รวมเกษียณปี 64 จำนวน 2 คน  
 \*รวมเกษียณปี 65 จำนวน 7 คน  
 \*รวมเกษียณปี 66 จำนวน 8 คน

## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นายเดชา ปาณะศรี

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

นางสาวณัฐจินันท์ พรหมณัสสังข์

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

### คณะผู้จัดทำ

นางเพชรรัตน์ สุขปลั่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นางสาวประชุม ทิมทอง

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

นางสาวภาณุมาศ ศรีสัต

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นายศุภกร เรืองแสงอร่าม

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นางสาวเมธิญา จูมมาระ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นางลมัย สืบสาย

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวอังคณา คล้อยเต็ม

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ

นายกฤตยศ ทองแดง

พนักงานธุรการ

นางสาวปิยวรรณ กุ้ยอ่อน

พนักงานธุรการ