



การพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. : ความหวังและความท้าทาย

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

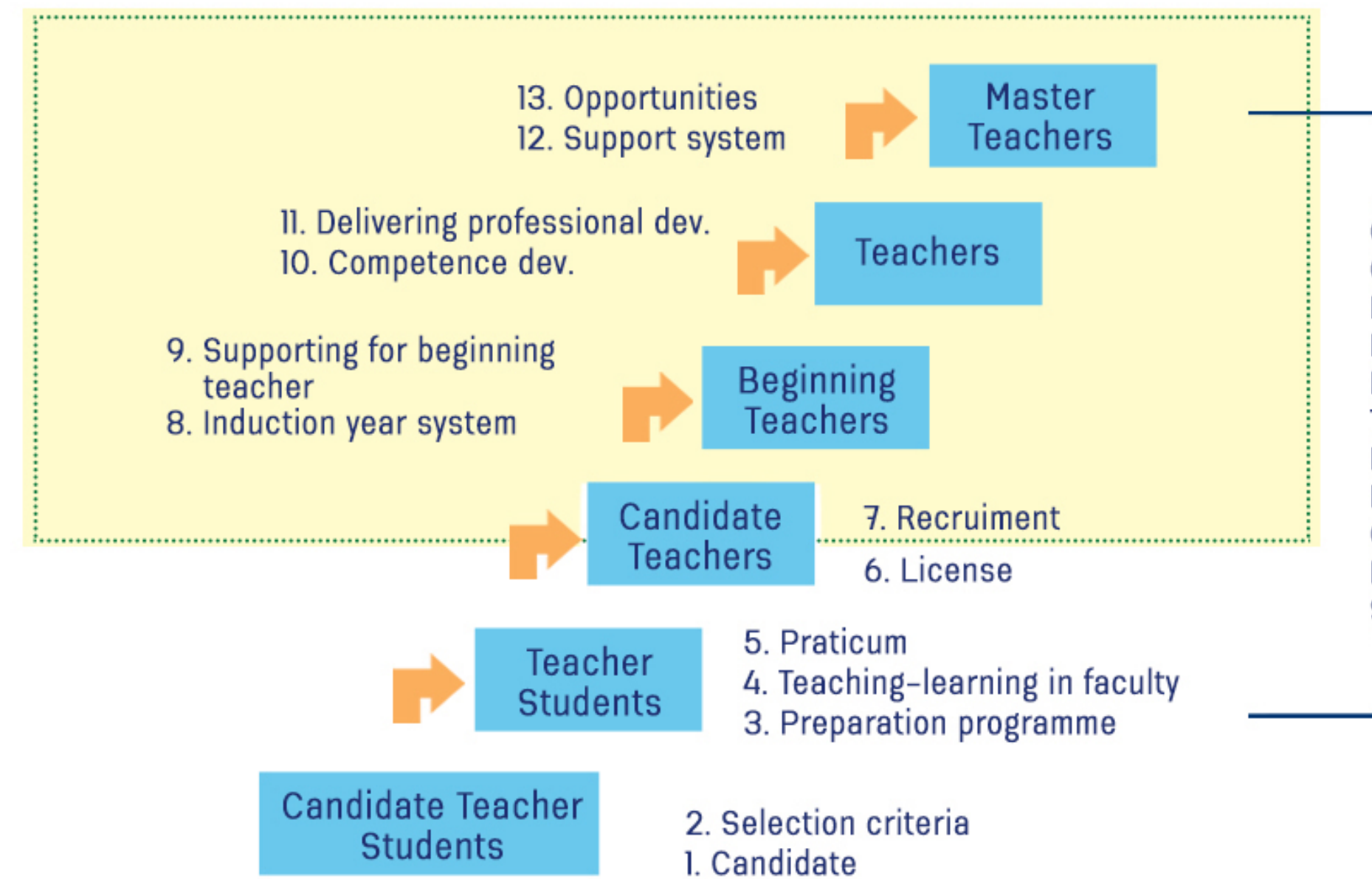


คุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ "ครู"

ปัญหาทางการศึกษา ของประเทศไทย

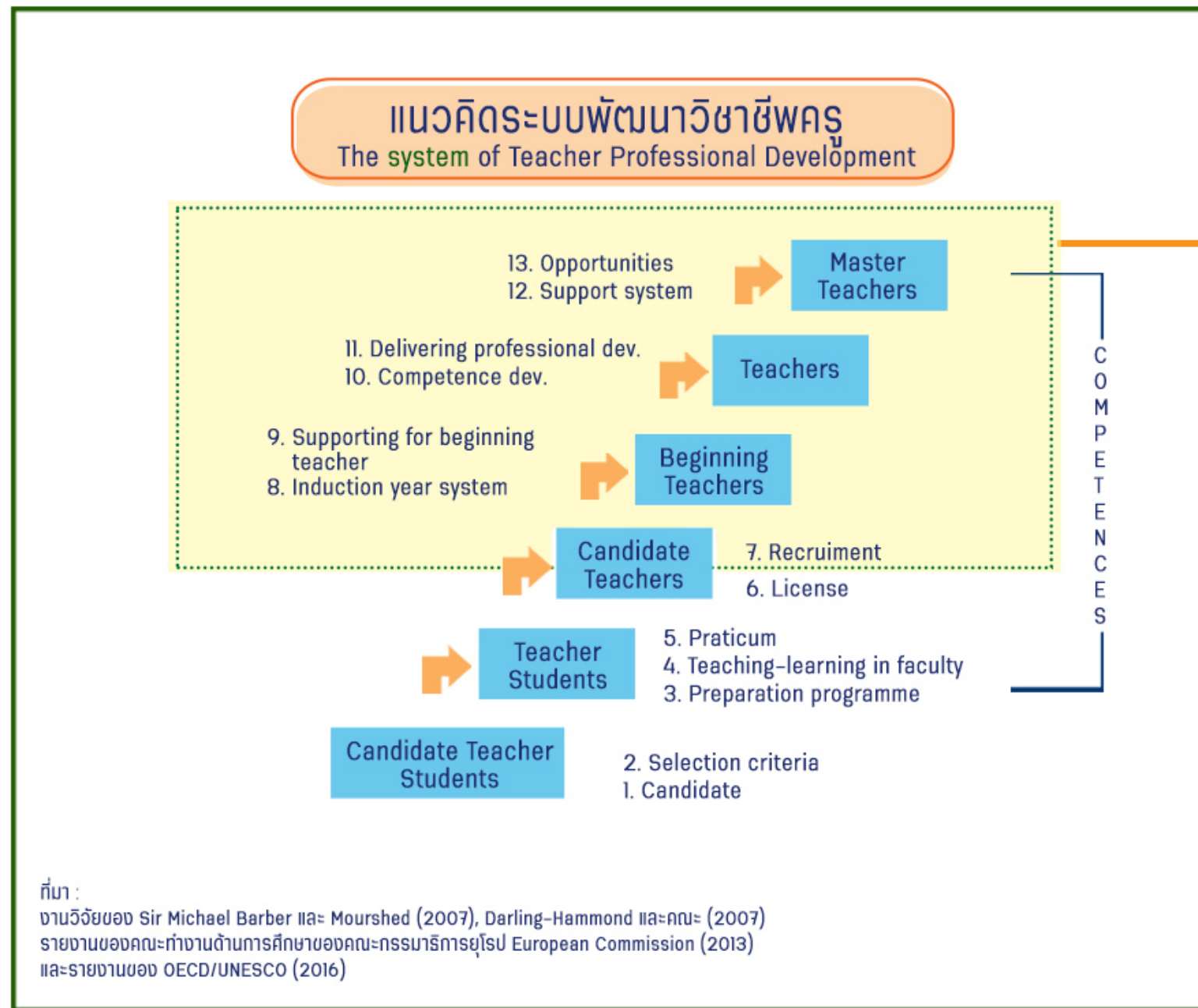
1. ผลลัพธ์การศึกษาไทยอยู่ในระดับต่ำมาก
2. เด็กไทยไม่รู้เป้าหมายของตนเอง
ว่าอยากเรียนหรือทำงานอะไร
3. ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและ
ขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษา
ต่อนักเรียนและผู้ปกครอง
4. ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู*

แนวคิดระบบพัฒนาวิชาชีพครู The system of Teacher Professional Development



ที่มา :
งานวิจัยของ Sir Michael Barber และ Mourshed (2007), Darling-Hammond และคณะ (2007)
รายงานของคณะทำงานด้านการศึกษาของคณะกรรมาธิการยุโรป European Commission (2013)
และรายงานของ OECD/UNESCO (2016)

จุดเชื่อมโยงกับภารกิจของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



- 7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่
- 8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่
- 9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่
- 10. ระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู
- 11. ระบบการพัฒนาวิชาชีพ
- 12. ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ

งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ สท.ดส.ประ.จิต เอราวัณธรรม์

Systematic Analysis

Level 1 Events

- 🏠 ครูวิทยฐานะสูง แต่คุณภาพผลลัพธ์ผู้เรียนต่ำ
- 🏠 การคัดเลือกครูได้คนไม่พร้อมและคุณภาพไม่สูง
- 🏠 ครูอยากเปลี่ยนสายงานมาเป็น ผอ. โรงเรียน
- 🏠 ความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก (ความพร้อม จำนวนครู ขบประมาณ)
- 🏠 สังคมตั้งคำถามกับคุณภาพของครู
- 🏠 ครูบางส่วนก่อปัญหาละเมิดเด็กและขาดจรรยาบรรณ
- 🏠 นักเรียนเรียกร้องการปฏิรูปและแก้ปัญหาความปลอดภัยในโรงเรียน

Level 2 Patterns

ครู / บค.กศ. 399,210 คน ครู ผช. / ครู 119,241 คน (29.86%) ครูที่มีวิทยฐานะ= 279,969 (70.13%)	สถิติการสอบ ผอ.ร.ร./รอง ผอ.ร.ร. 2559 : 9,508 คน (บร.ร. 2,869) 2561 : 13,341 คน (บร.ร. 7,429) 2563 : 8,772 คน (บร.ร. 4,810)	ร.ร.สังกัด สพฐ. ขนาดกลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ 49.47% (14,666) ขนาดเล็ก (บร.ต่ำกว่า 120 คน) 50.53% (14,976)	สถิติครูผู้ช่วย ปี 2563 สมัคร 159,676 คน สอบผ่านเกณฑ์ 10,290 คน (6.44%)
--	---	--	---

Level 3 Structures

- 🏠 ระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู
- 🏠 ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิทยฐานะ=)
- 🏠 ระบบการพัฒนาครู
- 🏠 เกณฑ์อัตรากำลังและการจัดสรรครู
- 🏠 ระบบมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ=
- 🏠 ระบบจรรยาบรรณในวิชาชีพ

Level 4 Mental Model

- 🏠 งานครูเหนื่อยหนัก
- 🏠 วิทยฐานะ=ควรได้เร็ว ไม่ยุ่งยาก ไม่เป็นภาระมาก
- 🏠 ตำแหน่ง สน. เป็นทางผ่านเพื่อไปสู่ผู้บริหารเร็วขึ้น
- 🏠 บุคลากรตาม ม.38 ค. (2) ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับการดูแล
- 🏠 การได้เป็น ผอ.ร.ร. คือความสำเร็จอีกขั้นหนึ่ง
- 🏠 การได้ย้ายไป ร.ร.ขนาดใหญ่ขึ้น คือความก้าวหน้า
- 🏠 สน.ถูกลดบทบาทและความสำคัญลง

กรอบแนวคิด

ในการพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ.

- **Back to School**
- **Focus on Classroom**
- **Teacher as a Key Success**
- **School as Learning Organization**

5 คำนวณ

การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
2. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ ควบคู่กับการประเมินเงินเดือน
3. ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
4. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

ว 3/2564 ว 4/2564

ว 9, ว 10, ว 11, ว 12/ 2564

มติ ก.ค.ศ. ครั้งที่ 9/2564

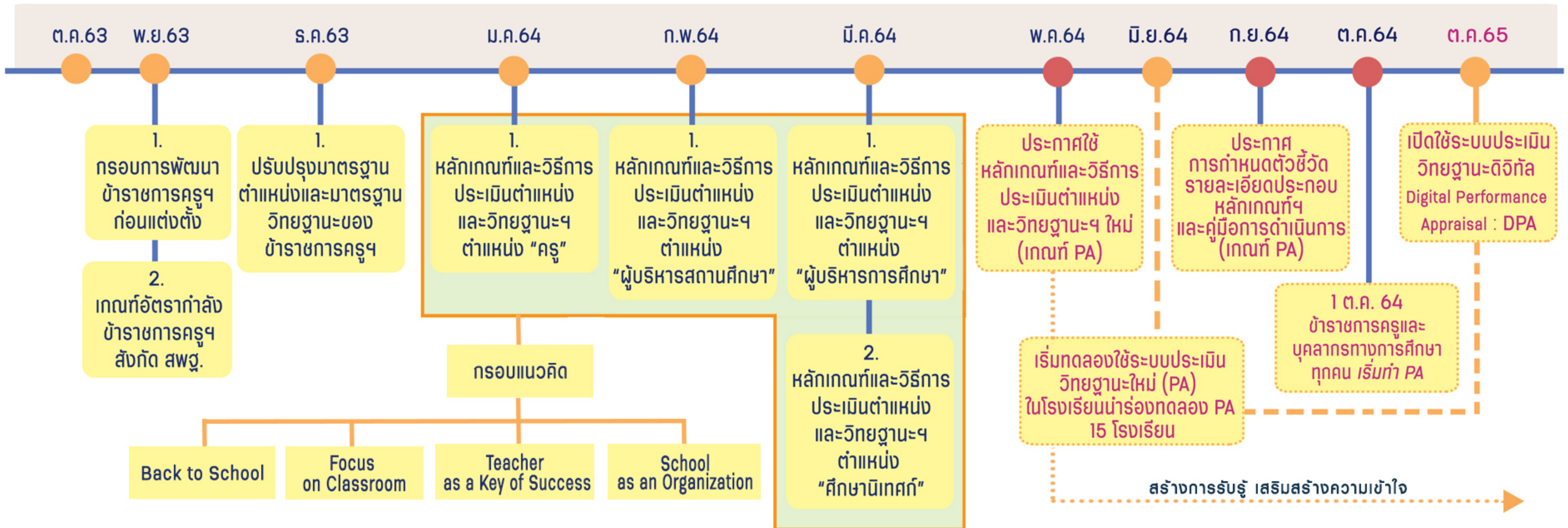
ว 23 / 2563 กำหนดอัตรากำลังของ รร.
ว 24/2564 กำหนดวิธีการบริหารอัตรากำลัง
ว 10/2565 วิธีการบริหารจัดการ รร.ขนาดเล็ก

MOU กับสภาคุณบดีครูฯ/ศึกษาศาสตร์



กระทรวงศึกษาธิการ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ ตอบโจทย์นโยบาย 4.0 ของรัฐบาล

การดำเนินการเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่



เหตุผลการจัดทำ (ร่าง) เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์เดิม (ปี 2545)

1. เกณฑ์เดิมใช้มาเป็นเวลานานกว่า 18 ปี ไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. อัตรากำหนดลดลง เด็กวัยเรียนลดลง โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้น มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การคำนวณจะใช้เพียงมิติเชิงการบริหาร (ครูต่อเด็ก) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
4. เกณฑ์เดิมไม่สามารถตอบสนองภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เกณฑ์ใหม่ (ปี 2564)

มิติเชิงปริมาณ	มิติเชิงคุณภาพ
1. โรงเรียนขนาดเล็กมีครูอย่างน้อย 4 คน - ประถมศึกษา - ภาษาไทย - คณิตศาสตร์ - ปฐมวัย หรือ ภาษาอังกฤษ	1. ตอบโจทย์นโยบายการศึกษา ยกกำลังสอง
2. ใช้ Work Load (ชม.สอน และ ชม.เรียน) เป็นปัจจัยการกำหนดอัตรากำลัง	2. เด็กมีทักษะในการอ่าน เขียน (Literacy) และการคิดวิเคราะห์ (Numeracy)
3. มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาที่เหมาะสม	3. ลดงานธุรการของครู / คินครูสู่ห้องเรียน
4. แผนพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก (ปี 2563 – 2565)	4. เชื่อมโยงไปสู่การวางแผนผลิต สรรหา และพัฒนาครูในอนาคต และศูนย์ HECE
	5. โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น
	6. ลดความเหลื่อมล้ำ

ตารางแสดงเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตราครู ตามเกณฑ์	สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน ตามที่ สพฐ. กำหนด (อัตราคงที่)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1 – 40 คน	1 - 4	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ			
41 – 80 คน	6	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	
81 – 119 คน	8	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	เพิ่มเติม
นักเรียนรวมตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป									
ก่อนประถม - ป. 6	คำนวณตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. *	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	เพิ่มเติม
ขยายโอกาส		ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	

หมายเหตุ

1. สาขาปฐมวัย หาก นร. ไม่ถึง 10 คน ให้กำหนดเป็นสาขาวิชาเอกในลำดับถัดไปตามตารางนี้ (ยกเว้น รร. ที่จัดการเรียนแบบรวมชั้น หาก นร. ไม่ถึง 10 คน ให้กำหนดเป็นสาขาปฐมวัยได้)
2. สาขาวิชาเอกเพิ่มเติม เช่น พลศึกษา ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น
3. * สูตรคำนวณอัตรากำลัง = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับชั้น X ชม. เรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ชม. สอนของครูหนึ่งคนต่อสัปดาห์ (20 ชม.)

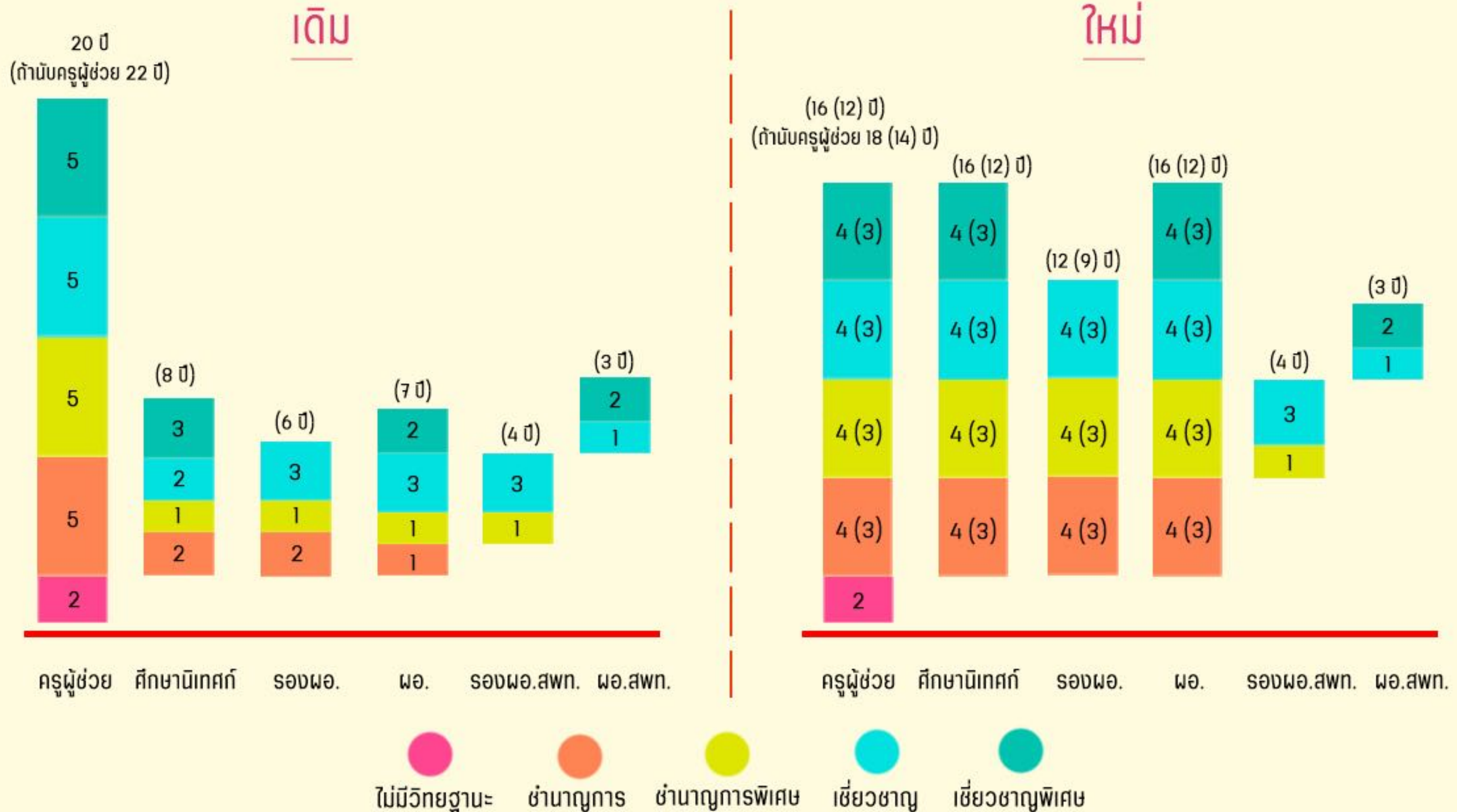
ตารางแสดงเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

อัตราครู ตามเกณฑ์ ใน รร.	จำนวนครูผู้สอนและสาขาวิชาเอกที่ สพฐ. กำหนด								
	ภาษาไทย	คณิต	ภาษาอังกฤษ	สังคม	●ม. ต้น (วิทย์) ●ม.ปลาย (วิทย์ทั่วไป ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา)	พลศึกษา/ สุขศึกษา	ศิลปะ/ ดนตรี/ นาฏศิลป์	การงาน/ เทคโนโลยี	วิชาเอก เพิ่มเติม
12	1	1	1	1	1	1	1	1	4
14	2	2	2	2	2	1	1	1	11
36	3	3	3	3	3	2	2	2	15
48	3	3	3	4	4	2	2	2	25
60	4	4	4	5	5	3	3	3	29
72	5	5	5	6	6	3	3	3	36
84	6	6	6	7	7	4	4	4	40
96	7	7	7	8	8	4	4	4	47
108	8	8	8	9	9	5	5	5	51
120	8	8	8	10	10	5	5	5	61

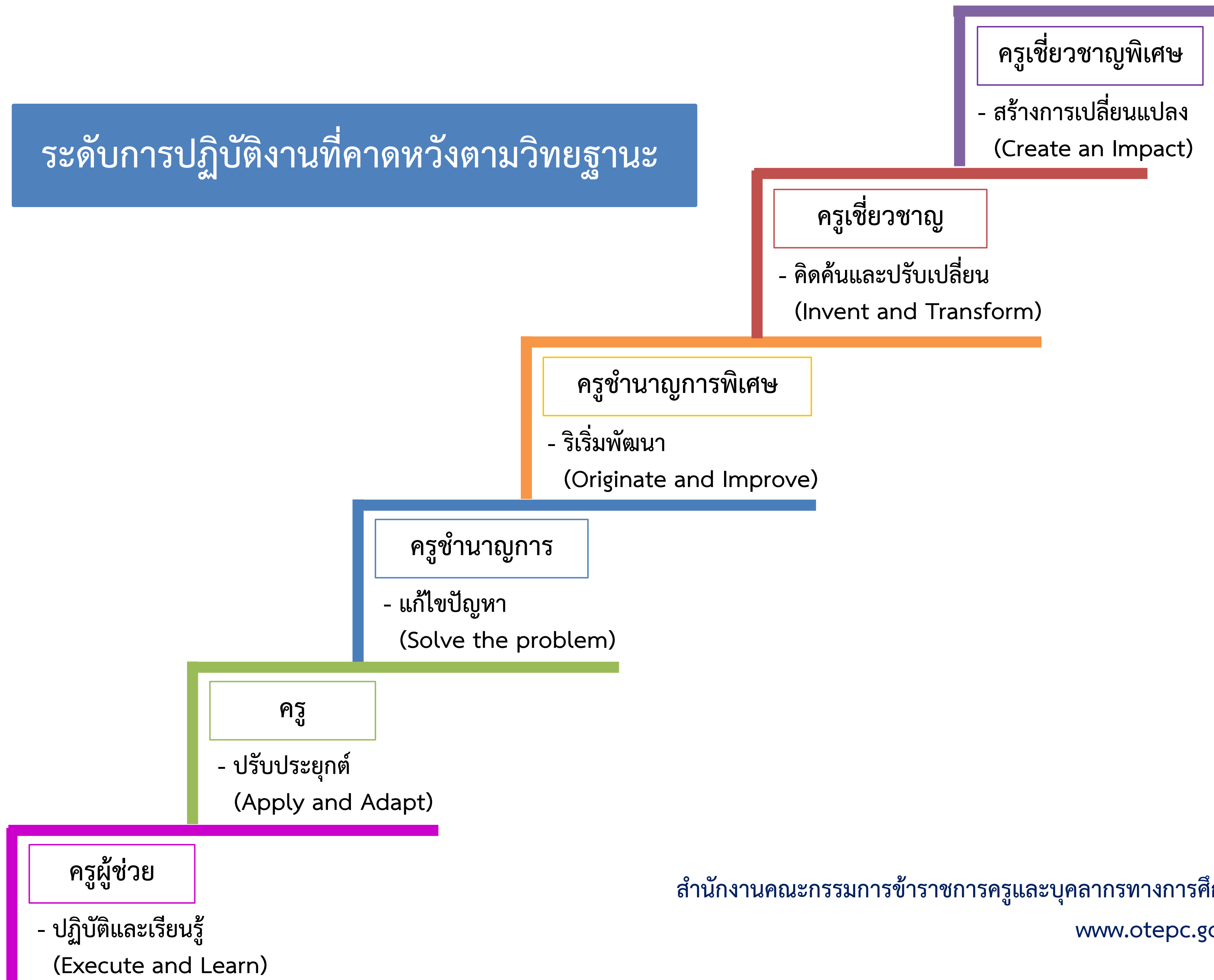
หมายเหตุ

1. วิชาเอกเพิ่มเติม ให้กำหนดตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางฯ และ หลักสูตรสถานศึกษา
2. จำนวนครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอก ให้กำหนดจำนวนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แผนภูมิเส้นทาง**ความก้าวหน้า**ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ= **เดิม** กับ **ใหม่**



ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ



คำอธิบายระดับคุณภาพ

ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn)	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์ กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
แก้ไขปัญหา (Solve the problem)	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาคคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจนปรากฏผลเชิงประจักษ์ และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จนทำให้ คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำในวิชาชีพ

กรอบความคิด

ม.54 เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

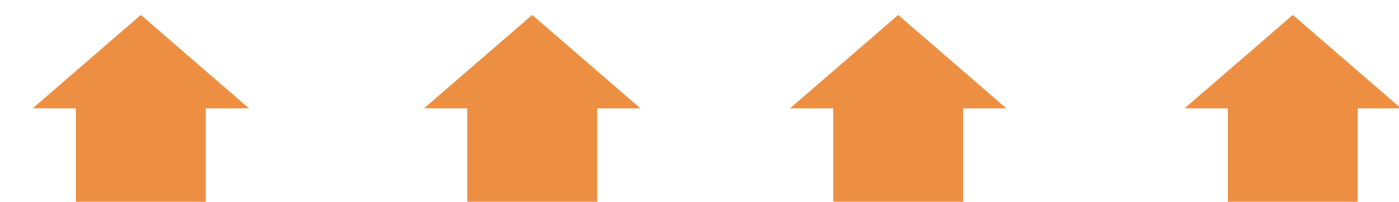
ส่งผลงานผ่านระบบ
DPA Online

ม.72 การประเมินเงินเดือน

ม.55 คงวิทยฐานะ

- Performance (Clip การสอน)
 - Powerful Pedagogies (Clip & Lesson Study)
 - Student Outcomes (Project, folio, etc.)
- (21st Century Skills/ Work-related Skills)

ปีที่ 1 ปีที่ 2 ปีที่ 3 ปีที่ 4



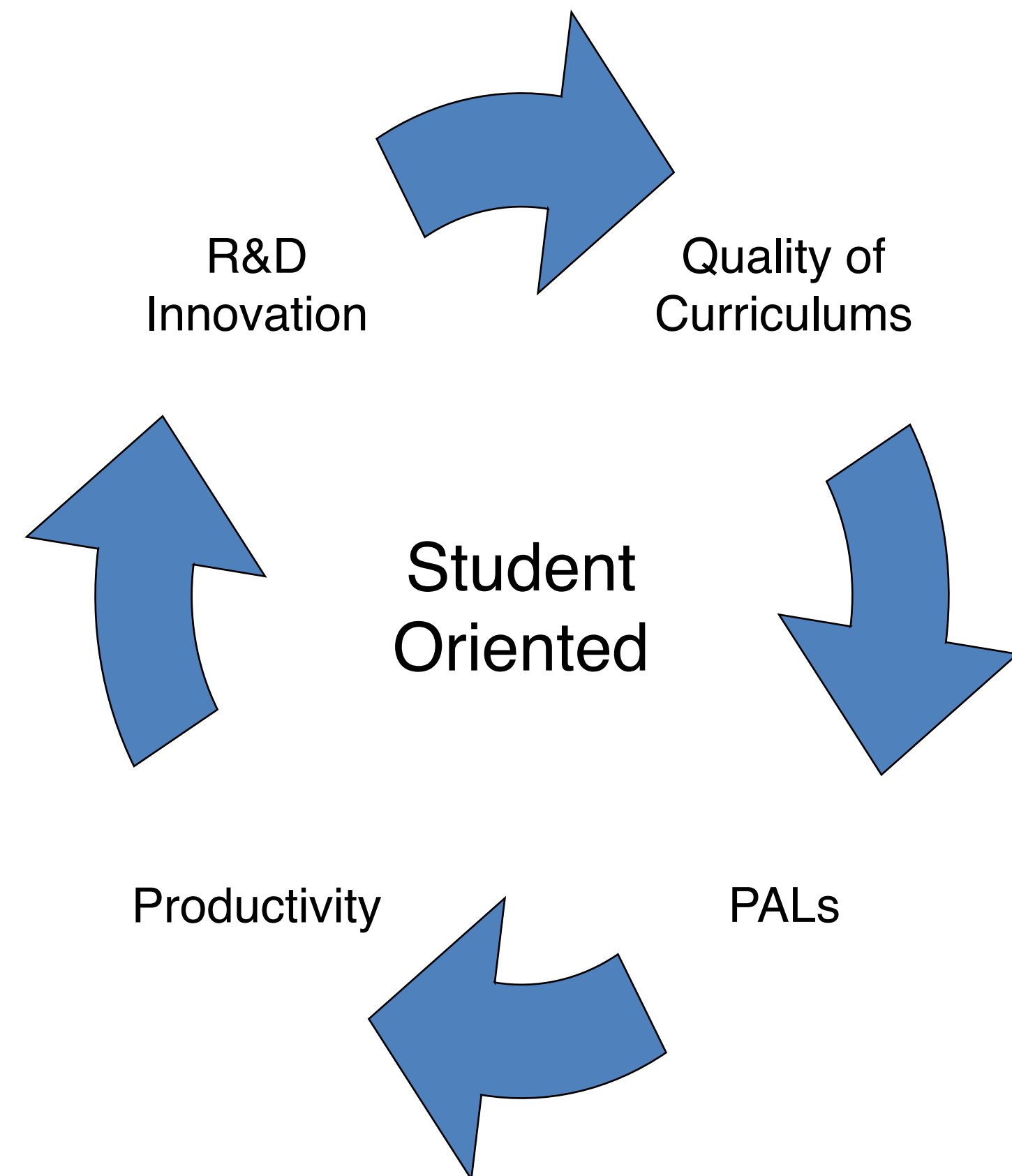
Performance Appraisal : PA

Performance ของผู้บริหาร ดูจากอะไร

แนวคิด ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลง



ทางการศึกษา ในศตวรรษ 21



1. Student Oriented / Student Solution
2. Quality of Curriculum & Students
3. Core Competency Development
4. Mentor Coaching
5. Process Oriented/ QA,QI
6. Creative Research and Innovation
7. Pool : Alliance : Linkage
8. Collective Leadership

Focus on Teachers' Learning

- ค้นหาวิธีสอนที่สร้างพลังเรียนรู้
- ทดลองและคิดเชิงนวัตกรรมต่อเนื่อง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ
(modelling, peer coaching)
- สะท้อนบทเรียนร่วมกัน
- สร้างชุมชนการเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน

Performance ของผู้บริหารดูจากอะไร

ทักษะการพัฒนาศถานศึกษา

- มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มุ่งคุณภาพหลักสูตร และคุณภาพผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาครูโดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ
- มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน
- มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- มุ่งระดมทรัพยากรเครือข่ายและความร่วมมือ
- มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลลัพธ์การพัฒนา

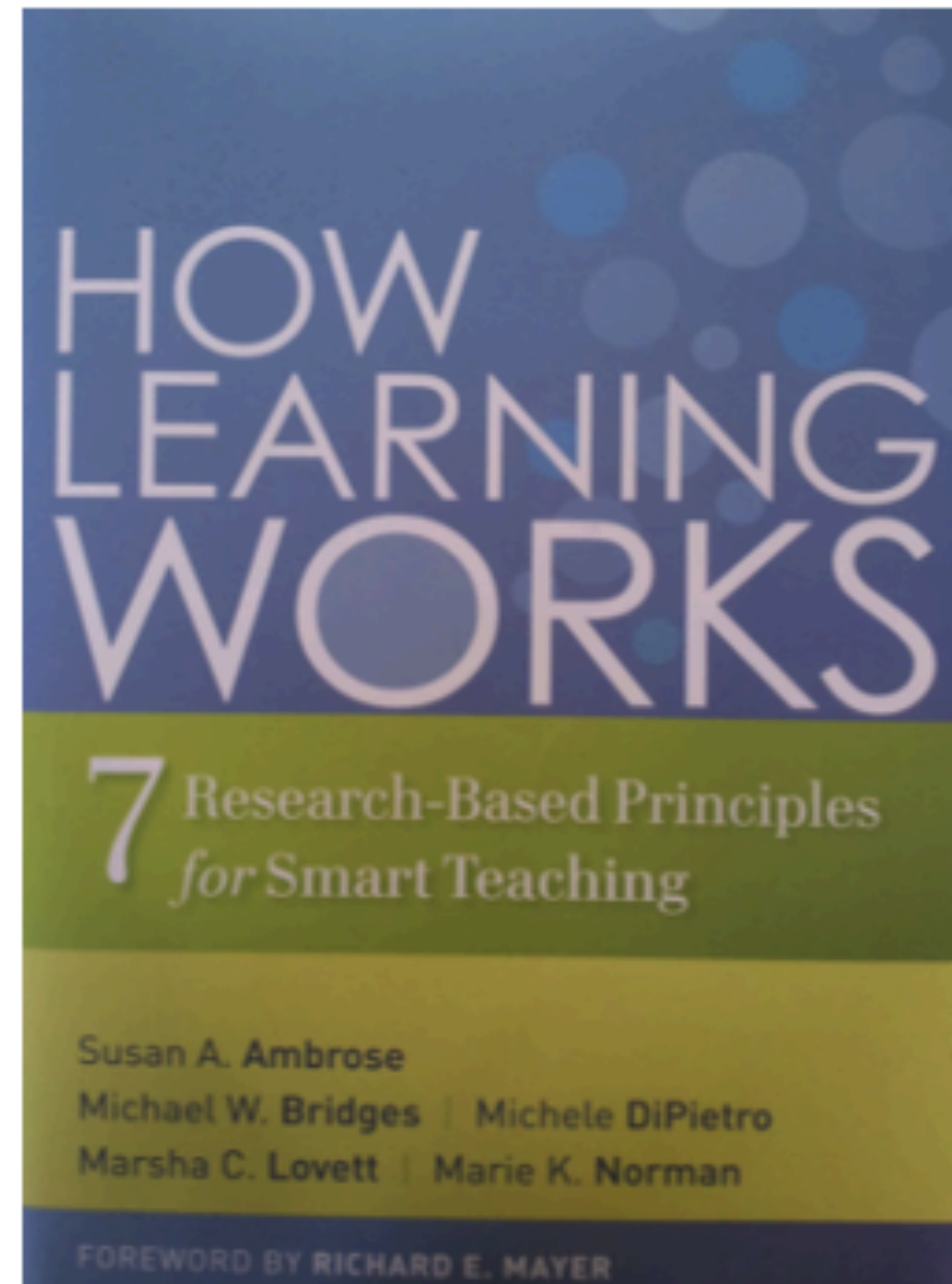
ตามบริบท และสภาพของสถานศึกษา

- เป็นผลจากการจัดการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
- ส่งผลต่อคุณภาพครู
- ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา

เปลี่ยนจาก “ผู้บังคับบัญชา” ไปเป็น “หัวหน้า”

Performance ของครู ดูจากอะไร

How Learning Works



7 Research-Based Principles for Smart Teaching

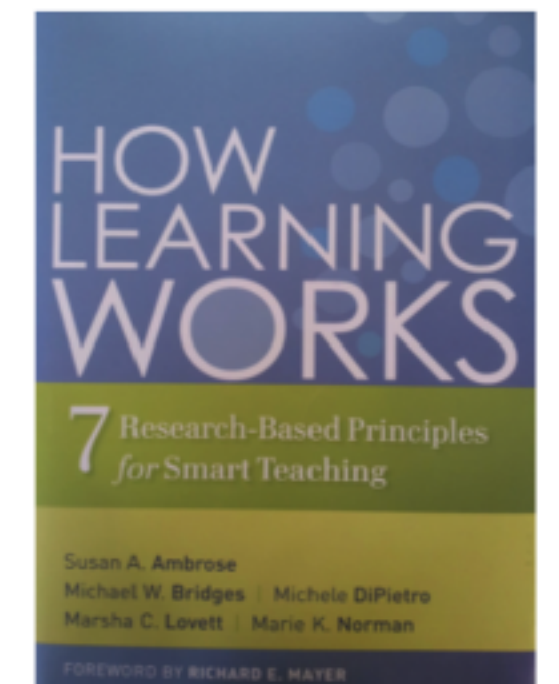
Susan A. Ambrose et al. (2012)

7 Research-Based Principles for Smart Teaching

1. How does students' prior knowledge affect their learning?
2. How does the way students organise knowledge affect their learning?
3. What factors motivate students to learn?
4. How do students develop mastery?
5. What kinds of practice and feedback enhance learning?
6. Why do student development and course climate matter for student learning?
7. How do students become self-directed learners?

Performance ของครูดูจากอะไร

How
Learning
Works



7 Research-Based Principles for Smart Teaching

Susan A. Ambrose et al. (2012)

ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

- เข้าถึงและเข้าใจสิ่งที่เรียน
- เชื่อมโยงความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ไปสู่ “การเรียนรู้” ใหม่
- สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้
- พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ จากการเรียนรู้
- ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ
- พัฒนาระบบการศึกษารเรียน
- ฝึกการกำกับการเรียนรู้ และการนำตนเอง

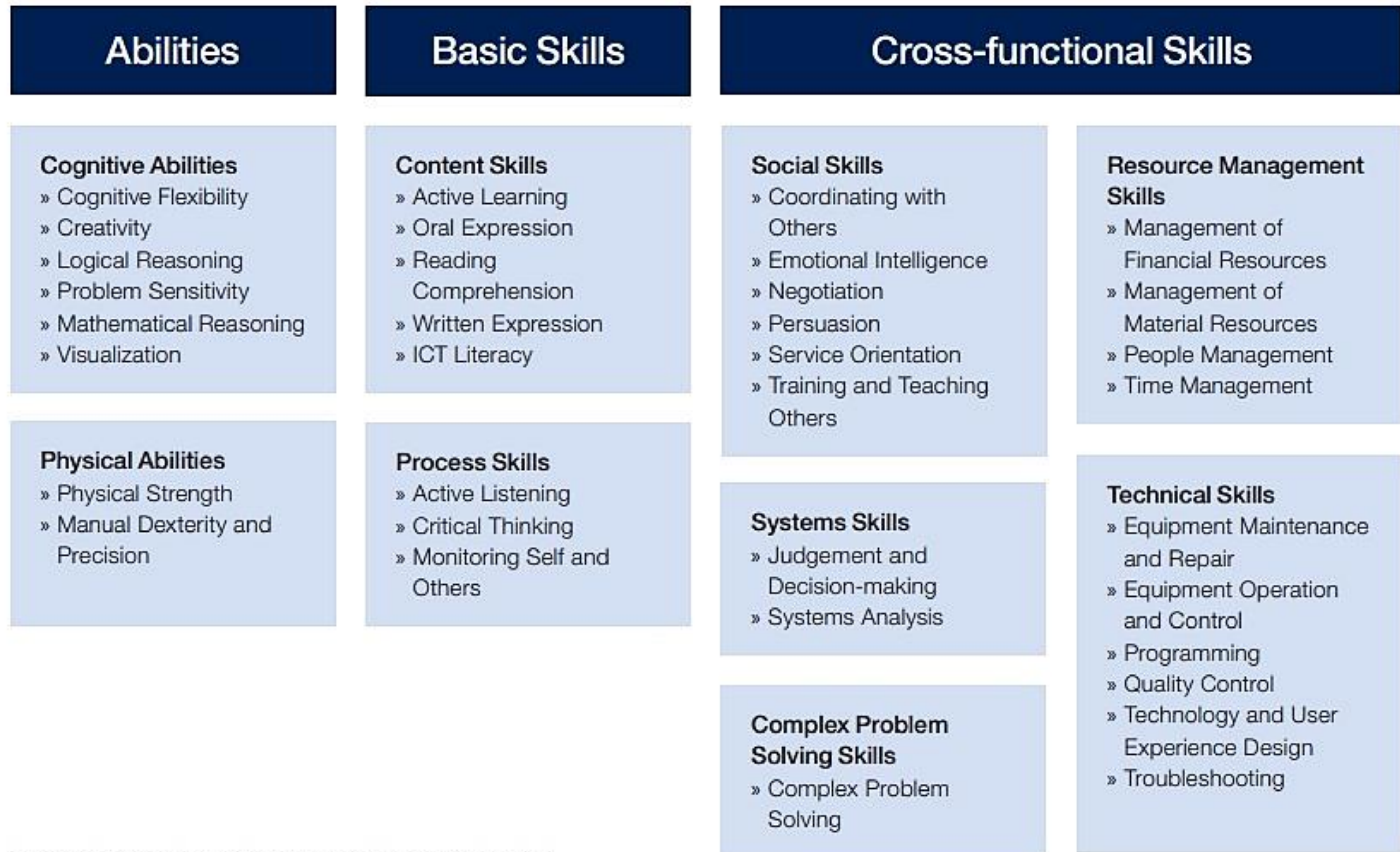
ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ตามวัยและลักษณะผู้เรียน

- เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ของครู
- สร้างทักษะพื้นฐาน (Basic skill)
- ใช้ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive ability)
- ได้บูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross functional skill)

เปลี่ยนการสอน. ไปสู่. การเรียนรู้

ผลลัพธ์ของผู้เรียนดูจากอะไร

Figure 9: Core work-related skills



Source: World Economic Forum, based on O*NET Content Model.

Note: See Appendix A for further details.

ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ความสามารถ

ความสามารถทางการคิด

- การยืดหยุ่นทางความคิด
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การให้เหตุผลเชิงตรรกะ
- ความรู้สึกไวต่อปัญหา
- การให้เหตุผลตามหลักคณิตศาสตร์
- การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ความสามารถทางกายภาพ

- ความแข็งแรง
- ความคล่องแคล่ว

ทักษะพื้นฐาน

ทักษะด้านเนื้อหา

- การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- การพูดเพื่อการสื่อสาร
- การอ่านให้เกิดความเข้าใจ
- การเขียนเพื่อการสื่อสาร
- ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะด้านกระบวนการ

- การฟังอย่างตั้งใจ
- การคิดเชิงวิพากษ์
- การประเมินตนเองและผู้อื่น

ทักษะการบูรณาการการทำงาน

ทักษะทางสังคม

- การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ความฉลาดทางอารมณ์
- การเจรจาต่อรอง
- การโน้มน้าว
- การให้บริการ
- การฝึกอบรมและการสอน

ทักษะเชิงระบบ

- การวินิจฉัยและการตัดสินใจ
- การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

ทักษะด้านการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

- การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ทักษะด้านการบริหารทรัพยากร

- การบริหารเงิน
- การบริหารวัสดุอุปกรณ์
- การบริหารกำลังคน
- การบริหารเวลา

ทักษะเฉพาะทาง

- การรักษาและการซ่อมแซมอุปกรณ์
- การควบคุมและการใช้งานอุปกรณ์
- การเขียนโปรแกรม
- การควบคุมคุณภาพ
- การออกแบบเทคโนโลยีและประสบการณ์การใช้งานของผู้ใช้
- การวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอุปกรณ์

ขยะมูลฝอย



EM 967
ของ
บ้าน บ่อ



ประเภทของขยะ



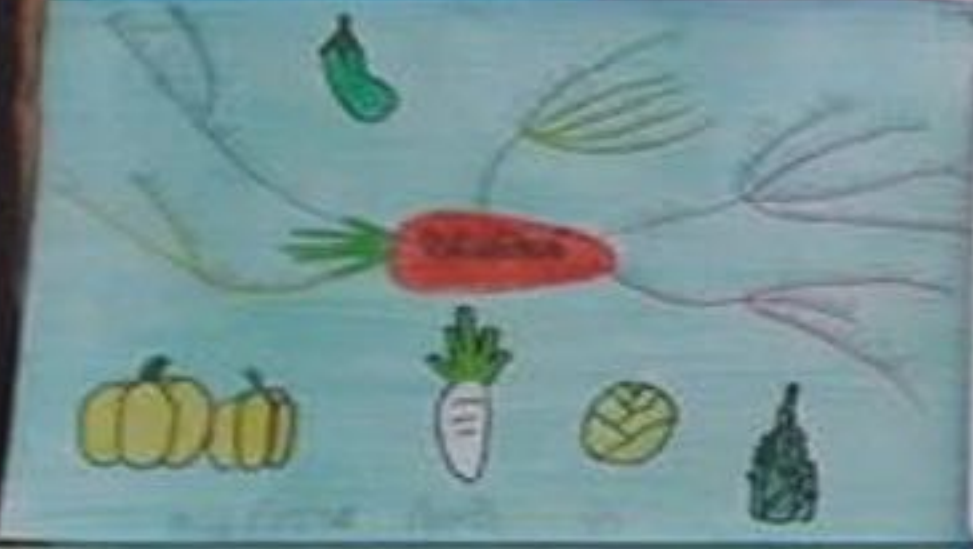
วิธีการทิ้ง



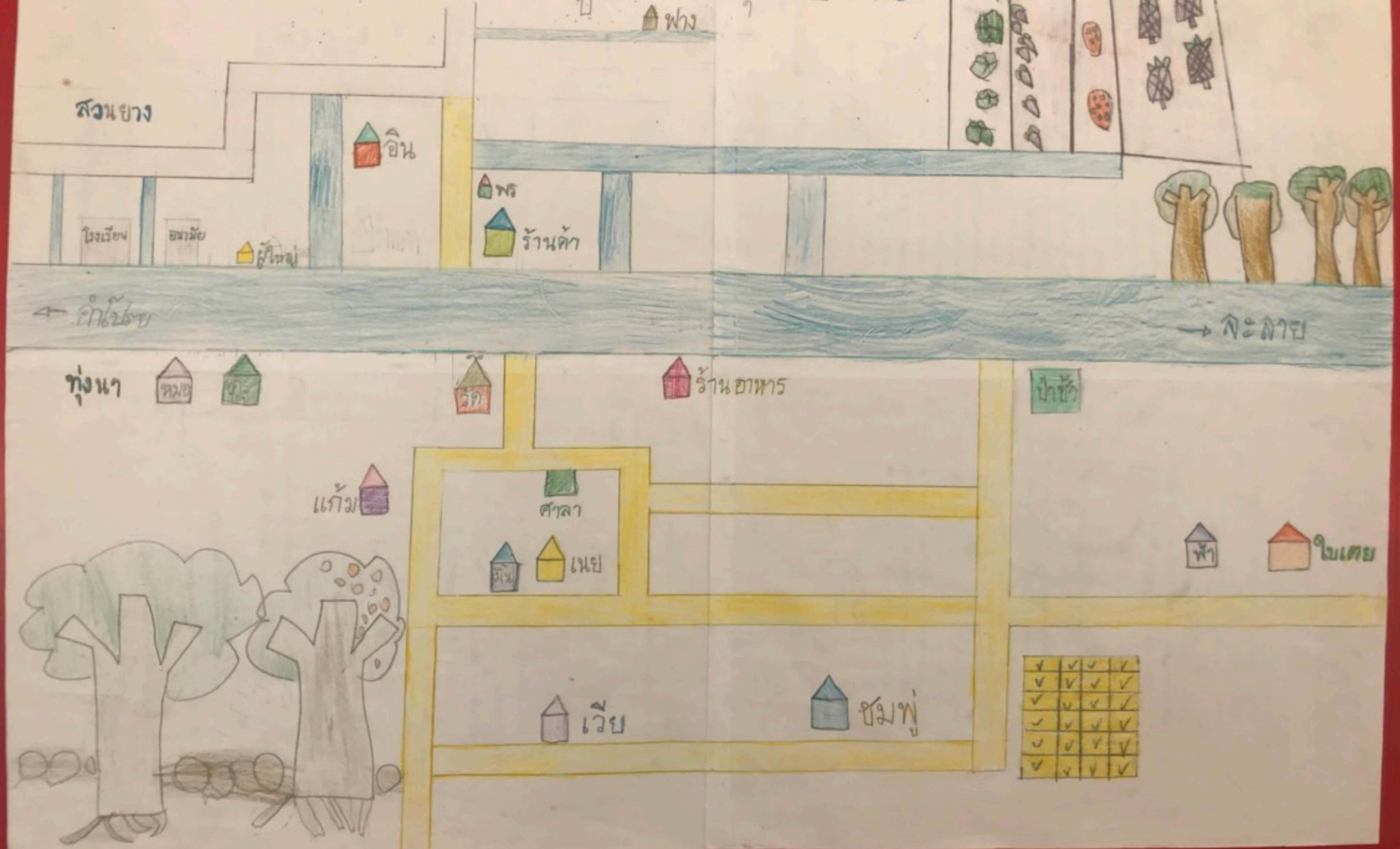
วิธีทิ้งขยะ
1. แยกขยะให้ชัดเจน
2. ใส่ถุงขยะให้แน่น
3. ปิดปากถุงให้เรียบร้อย
4. ทิ้งขยะในที่ที่กำหนด
5. อย่าทิ้งขยะในที่สาธารณะ
6. อย่าทิ้งขยะในน้ำ
7. อย่าทิ้งขยะในป่า
8. อย่าทิ้งขยะในสวนสาธารณะ
9. อย่าทิ้งขยะในสนามกีฬา
10. อย่าทิ้งขยะในสนามเด็กเล่น







แผนผังหมู่บ้านท่องเที่ยว



เหตุผลการจัดทำ (ร่าง) เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์เดิม (ปี 2545)

1. เกณฑ์เดิมใช้มาเป็นเวลานานกว่า 18 ปี ไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. อัตรากำหนดลดลง เด็กวัยเรียนลดลง โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้น มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การคำนวณจะใช้เพียงมิติเชิงการบริหาร (ครูต่อเด็ก) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
4. เกณฑ์เดิมไม่สามารถตอบสนองภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เกณฑ์ใหม่ (ปี 2564)

มิติเชิงปริมาณ	มิติเชิงคุณภาพ
1. โรงเรียนขนาดเล็กมีครูอย่างน้อย 4 คน - ประถมศึกษา - ภาษาไทย - คณิตศาสตร์ - ปฐมวัย หรือ ภาษาอังกฤษ	1. ตอบโจทย์นโยบายการศึกษา ยกกำลังสอง 2. เด็กมีทักษะในการอ่าน เขียน (Literacy) และการคิดวิเคราะห์ (Numeracy)
2. ใช้ Work Load (ชม.สอน และ ชม.เรียน) เป็นปัจจัยการกำหนดอัตรากำลัง	3. ลดงานธุรการของครู / คัดครูสู่ห้องเรียน
3. มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาที่เหมาะสม	4. เชื่อมโยงไปสู่การวางแผนผลิต สรรหา และพัฒนาครูในอนาคต และศูนย์ HECE
4. แผนพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก (ปี 2563 – 2565)	5. โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น
	6. ลดความเหลื่อมล้ำ

ตารางแสดงเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตราครู ตามเกณฑ์	สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน ตามที่ สพฐ. กำหนด (อัตราคงที่)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1 – 40 คน	1 - 4	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ			
41 – 80 คน	6	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	
81 – 119 คน	8	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	เพิ่มเติม
นักเรียนรวมตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป									
ก่อนประถม - ป. 6	คำนวณตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. *	ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	เพิ่มเติม
ขยายโอกาส		ประถม	ปฐมวัย	ไทย	คณิต	อังกฤษ	สังคม	วิทย์	

หมายเหตุ

1. สาขาปฐมวัย หาก นร. ไม่ถึง 10 คน ให้กำหนดเป็นสาขาวิชาเอกในลำดับถัดไปตามตารางนี้ (ยกเว้น รร. ที่จัดการเรียนแบบรวมชั้น หาก นร. ไม่ถึง 10 คน ให้กำหนดเป็นสาขาปฐมวัยได้)
2. สาขาวิชาเอกเพิ่มเติม เช่น พลศึกษา ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น
3. * สูตรคำนวณอัตรากำลัง = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับชั้น X ชม. เรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ชม. สอนของครูหนึ่งคนต่อสัปดาห์ (20 ชม.)

ตารางแสดงเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

อัตราครู ตามเกณฑ์ ใน รร.	จำนวนครูผู้สอนและสาขาวิชาเอกที่ สพฐ. กำหนด								
	ภาษาไทย	คณิต	ภาษาอังกฤษ	สังคม	●ม. ต้น (วิทย์) ●ม.ปลาย (วิทย์ทั่วไป ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา)	พลศึกษา/ สุขศึกษา	ศิลปะ/ ดนตรี/ นาฏศิลป์	การงาน/ เทคโนโลยี	วิชาเอก เพิ่มเติม
12	1	1	1	1	1	1	1	1	4
14	2	2	2	2	2	1	1	1	11
36	3	3	3	3	3	2	2	2	15
48	3	3	3	4	4	2	2	2	25
60	4	4	4	5	5	3	3	3	29
72	5	5	5	6	6	3	3	3	36
84	6	6	6	7	7	4	4	4	40
96	7	7	7	8	8	4	4	4	47
108	8	8	8	9	9	5	5	5	51
120	8	8	8	10	10	5	5	5	61

หมายเหตุ

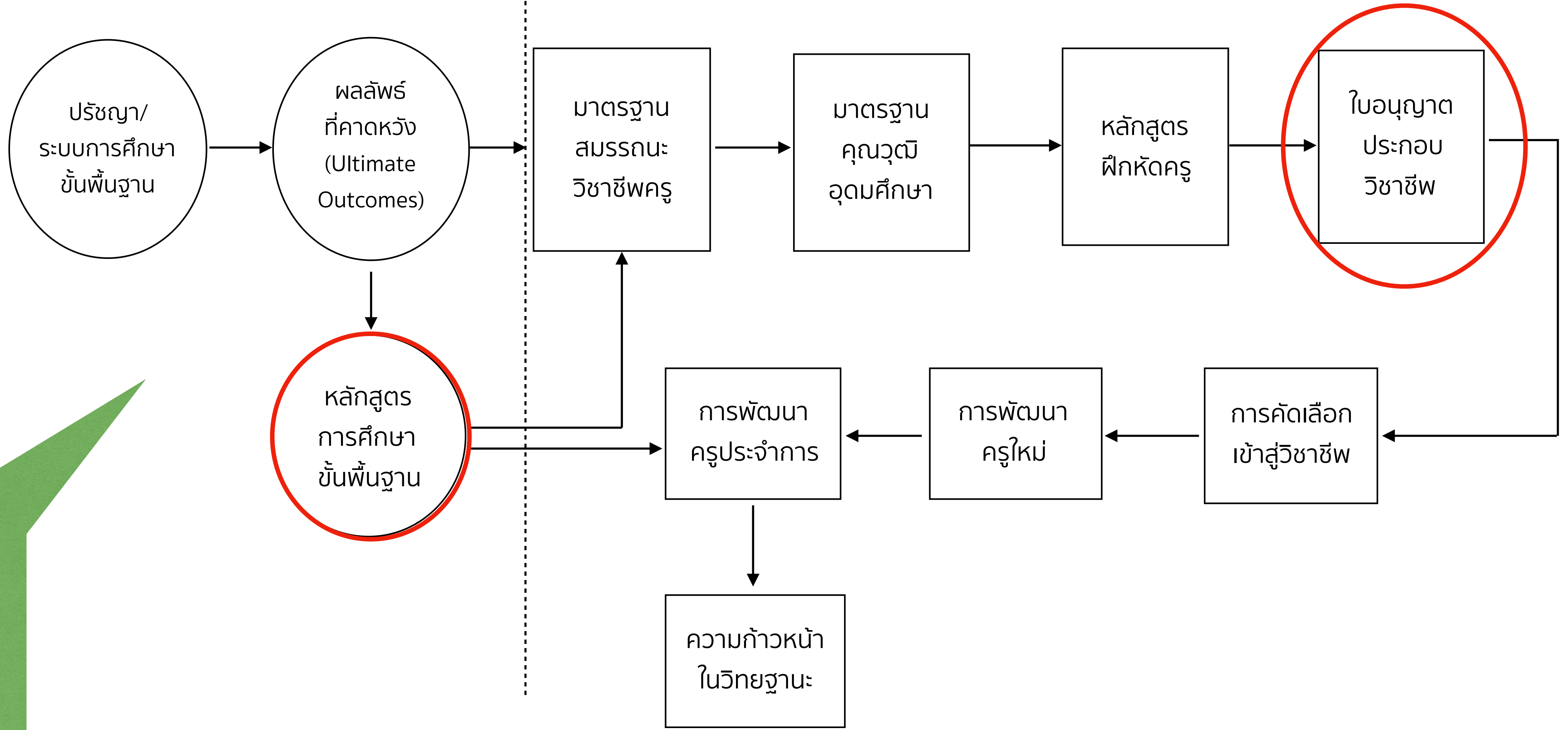
1. วิชาเอกเพิ่มเติม ให้กำหนดตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางฯ และ หลักสูตรสถานศึกษา
2. จำนวนครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอก ให้กำหนดจำนวนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรอบแนวคิด

ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู



The System of
Teacher
Profession and
Basic Education
Improvement

สทศ.

กพฐ.

คุรุสภา

สพฐ./
กคศ.

กกอ.

สพฐ./
กคศ.

สถาบัน
ฝึกหัดครู

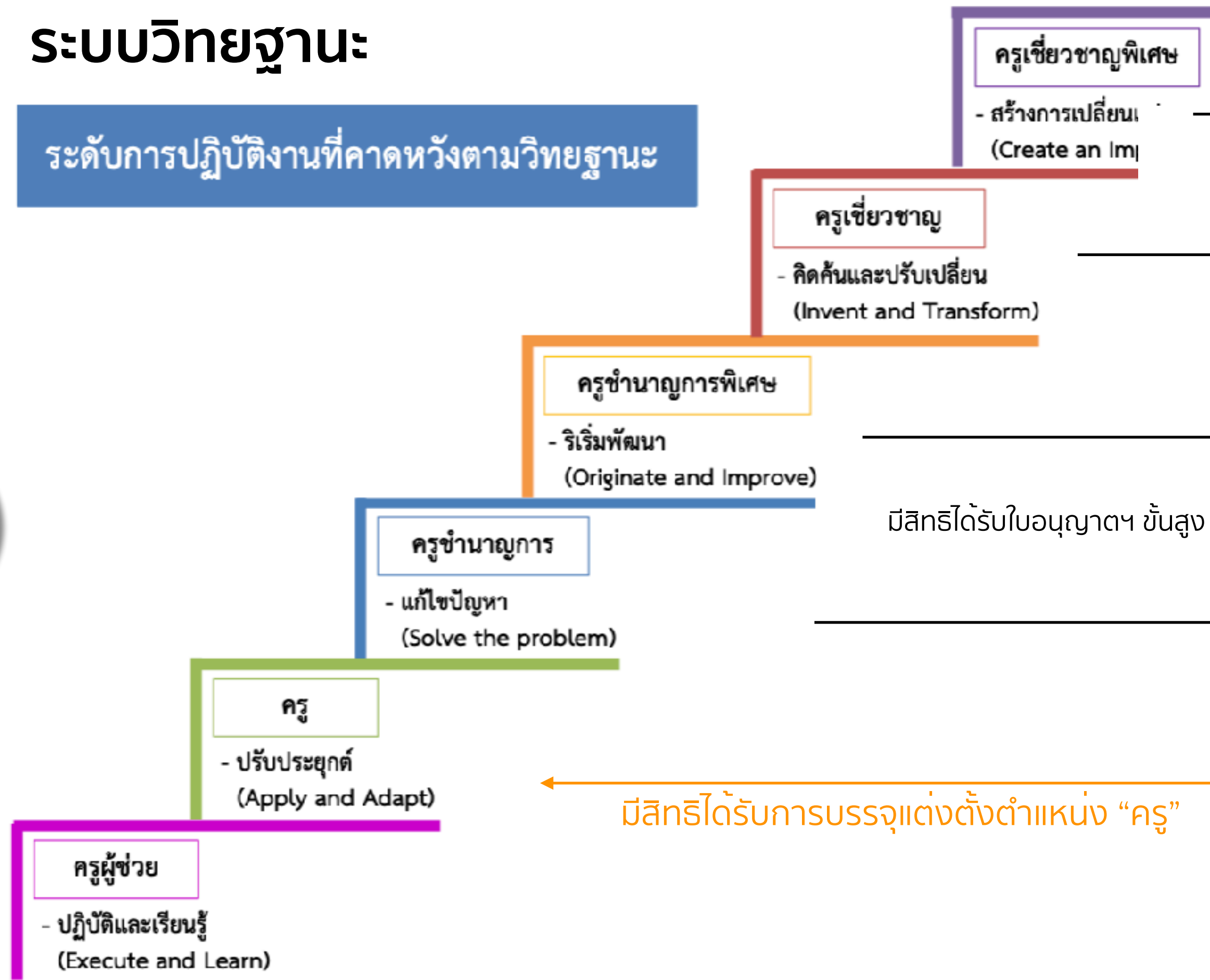
สพฐ./
กคศ.

คุรุสภา

ระบบวิทยฐานะ

ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ

รูปแบบ 2



มีสิทธิ์ได้รับใบอนุญาตฯ ขั้นสูง

มีสิทธิ์ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่ง "ครู"

มีสิทธิ์สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วย

ระบบใบอนุญาต

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูขั้นสูง

(Advanced Professional Teaching License) มีอายุ 5 ปี
(การต่ออายุ หากไม่ได้เลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านประเมินระดับคุณภาพตาม มฐ. วิชาชีพ)

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูขั้นต้น

(Basic Professional Teaching License) มีอายุ 5 ปี

ผ่านการทดสอบขั้นพื้นฐาน 1) วิชาครู (PCK + Skills ครู) 2) Content พื้นฐาน

ใบอนุญาตปฏิบัติหน้าที่ครู (แบบมีเงื่อนไข) (Provisional Teaching License) มีอายุ 2 ปี

(1) ผู้สำเร็จ กศ. จากหลักสูตรฝึกหัดครูที่ได้รับการรับรองจากคุรุสภา และยื่นขอรับฯ

(2) ผู้ไม่สำเร็จ กศ. จากหลักสูตรฝึกหัดครู (ตามมาตราการเดิม)

การดำเนินงานในปี 2564-2565



1 สร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบาก



ลดระยะเวลาการขอวิทยฐานะ
จาก 4 ปี เหลือ **3** ปี

เสนอเงินเพิ่มพิเศษจากสภาพการทำงาน
เดือนละ **3,000** บาท





2

จัดสวัสดิการและเพิ่มกรอบ อัตราค่าจ้างบุคลากรทางการศึกษา



- ➡ เพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างสายสนับสนุน
ให้สถานศึกษา
- ➡ เพิ่มเงินพิเศษเจ้าหน้าที่พัสดุ
เดือนละ **2,000 - 6,000** บาท





3

สร้างกลไกบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก

ประกาศใช้หลักเกณฑ์

โรงเรียนคุณภาพ

" จัดการเรียนการสอน

และใช้ทรัพยากรร่วมกับโรงเรียนหลัก "



4

“ Back
to
School ”



ลดความเหลื่อมล้ำ
สร้างความเท่าเทียมตามคุณภาพให้โรงเรียน

- จัดสรรอัตราจ้างกว่า **20,453** อัตรา
ตามเกณฑ์อัตราจ้างสถานศึกษา
ในรูปแบบใหม่



5

ลดความซ้ำซ้อนในการประเมิน
คณาจารย์ห้องเรียน



วางระบบการประเมินใหม่
โดยใช้เกณฑ์ PA
(Performance Appraisal)

เลื่อนวิทยฐานะ

ประเมินเงินเดือน



คงวิทยฐานะ

เป็นเรื่องเดียวกัน

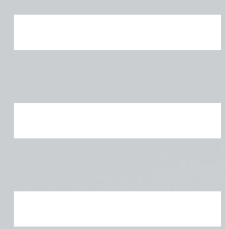


6 “ DPA ”

(Digital Performance Appraisal)
ประเมินวิทยฐานะผ่านระบบออนไลน์



ลดเอกสาร
สร้างระบบการประเมินที่ทันสมัย
รวดเร็ว ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ



About

Services

Portfolio

Team



7 “HRMS”

(Human Resource Management System)

จัดการข้อมูลบุคคลผ่านระบบออนไลน์



ใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติ (กพ.7) อิเล็กทรอนิกส์
แทนเอกสาร เพิ่มความสะดวก เข้าถึงง่าย
ยกระดับความเป็น E - Government ของกระทรวงศึกษาธิการ





8

“Focus on classroom”

มุ่งคุณภาพผลลัพธ์ที่ผู้เรียน

- ปรับมาตรฐานตำแหน่ง สร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ ผอ. / รอง ผอ. โรงเรียน เข้าถึงห้องเรียนอย่างน้อย 5 ชั่วโมง/สัปดาห์
- ปรับการประเมินการสอนของครูผ่าน 8 ตัวชี้วัด ที่สะท้อน Smart Teaching และ Active Learning





9 **วางระบบการสรรหาบุคคล** เพื่อเข้าสู่วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานใหม่ทั้งหมด

▶ **ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือก**

**พอ./รอง พอ. เขตพื้นที่การศึกษา พอ./รอง พอ.สถานศึกษา
ศึกษานิเทศก์ และหลักเกณฑ์การสอบครูผู้ช่วย**

10 สร้างระบบมาตรฐานจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน



- ประกาศใช้ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ครอบคลุมคณะกรรมการที่กฎหมายกำหนด
- บรรจุเรื่องจริยธรรม
ไว้ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมิน
ในทุกระดับและสายงาน



งานที่รอการพิจารณาของ อกคศ.เขตฯ ในปีงบประมาณ 2566

ความท้าทาย ใน 4 เดือนแรก (กพ. - พค. 66)

1. ณ วันเปิดภาคเรียนที่ 1/2566 (พฤษภาคม 2566) ครู พอ.รร. รอง พอ. รร. ต้องพร้อมทำงาน
_สอบบรรจุครูผู้ช่วย
- สอบคัดเลือก พอ. รองพอ. รร.
- การพิจารณาเรื่องการย้ายครูที่มีคำขอรอไว้แล้ว
2. ดำเนินการพิจารณารับรองคุณสมบัติและสั้มกรรมการประเมินวิทยฐานะในระบบ DPA ที่มีครูเสนอขอผ่านระบบเข้ามารอแล้ว
3. พิจารณาเรื่องวินัยที่ส่งต่อมาจาก กศจ.
4. งานอื่นๆ ที่ส่งต่อจาก กศจ.

ความท้าทาย ใน 4 เดือนหลัง (มิย. - กย. 66)

1. จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่ฯ ตาม ว23/2563 โดยใช้ข้อมูล 10 มิ.ย. และเสนอ อกคศ. เพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเกษียณ
2. พิจารณาโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้แล้วเสร็จใน 1 ต.ค. 66
3. พิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. พิจารณาการย้ายครูรอบที่ 2 ให้ทันเปิดภาคเรียนที่ 2/2566
5. งานอื่นๆ



๑พระราชดำริศ

ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะทำ หวังไปห่วง
อำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงสิทธิ์ และห่วงรายได้ก็
มากเข้าแล้ว จะเอาใจเอาใจที่ไหนมาห่วงความรู้
ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่ง
เหล่านี้ก็จะคอยบั่นทอนทำลายความเป็นครูไป
จนหมดสิ้น จะไม่มีอะไรดีเหลือไว้พอที่ตัวเองจะ
ภาคภูมิใจ หรือลูกศิษย์ใครไว้ได้ ความเป็นครูก็จะ
ไม่มีค่าเหลืออยู่ให้เป็นที่เคารพบูชาอีกต่อไป...

พระราชทานแก่ครูอาวุโส ในโอกาสวันเสด็จ
ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันเสาร์ที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๑



กระทรวงศึกษาธิการ



สำนักงาน ก.ค.ศ.