



# อนาคตภาพการพลิกโฉมการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

การสัมมนา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 10 มกราคม 2567



“พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สู่ความความเชื่อมั่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ”



# กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนการทำงาน ของสำนักงาน ก.ค.ศ.



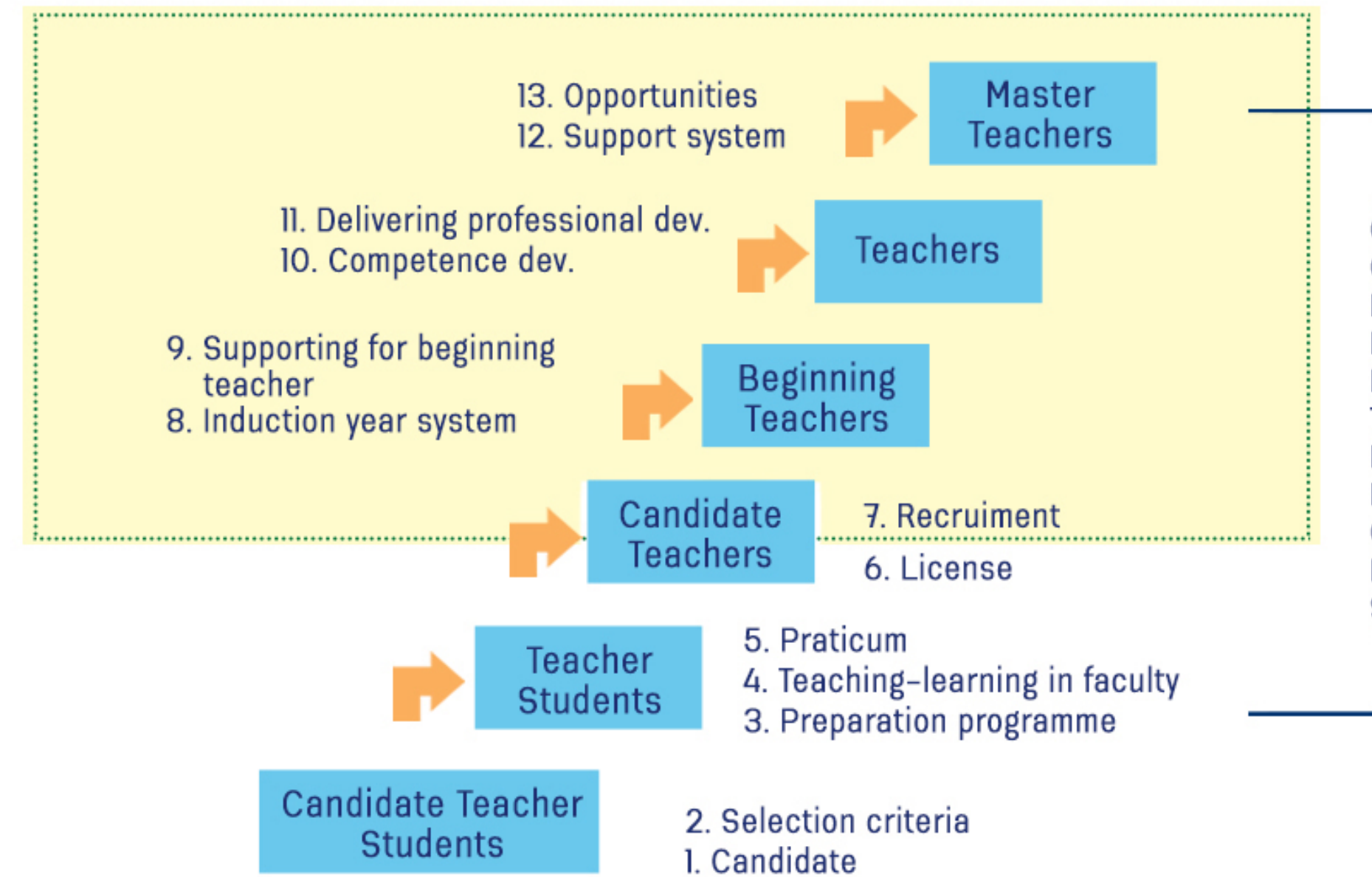


## คุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ "ครู"

### 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)



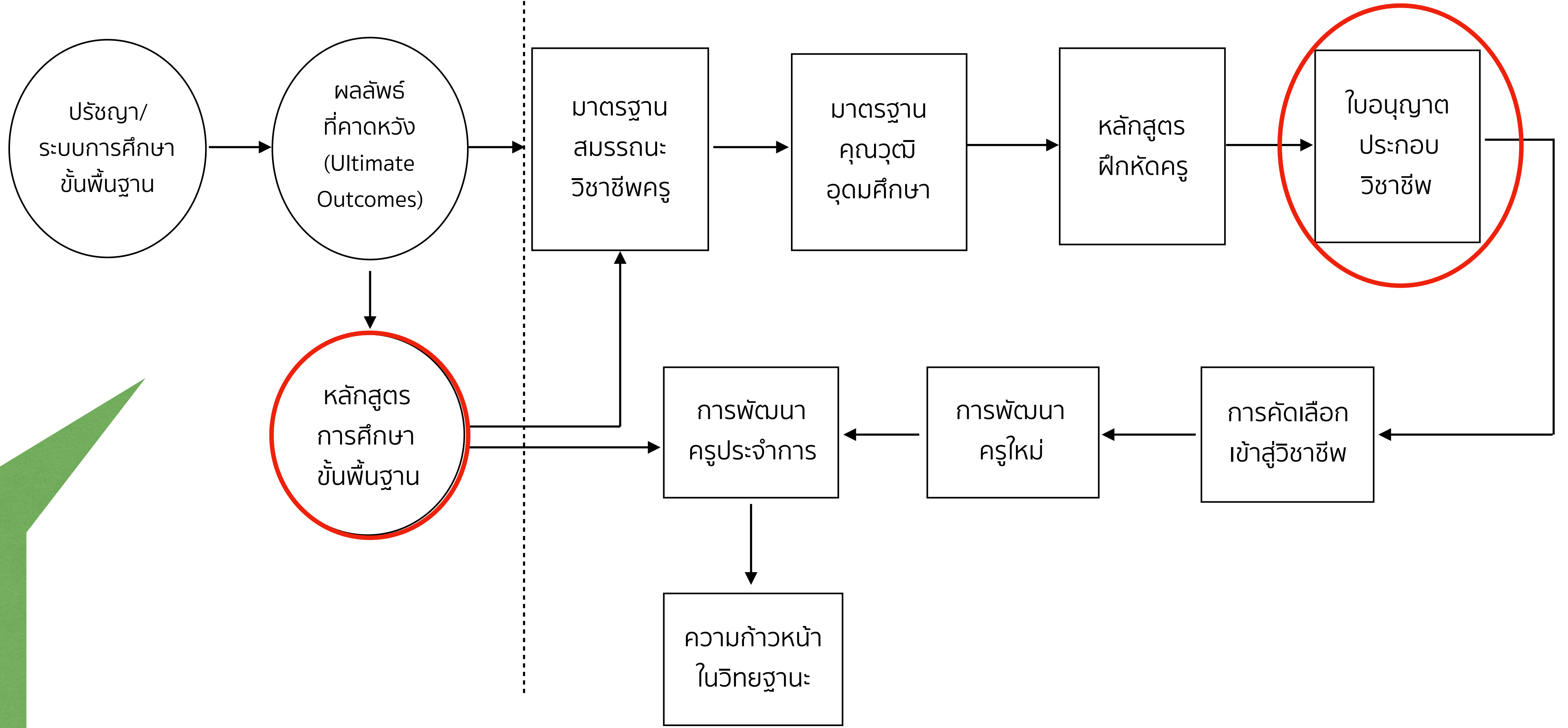
## ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา : ประสบการณ์จากนานาชาติ

- **Back to school** กลับไปเริ่มต้นที่โรงเรียน
- **Focus on classroom** มุ่งการเรียนรู้ของเด็กในห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ครู คือ กุญแจความสำเร็จ
- **School as learning organization** ทำ รร. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู



The System of Teacher Profession and Basic Education Improvement

สทศ.

กพฐ.

คุรุสภา

สพฐ./  
กคศ.

กกอ.

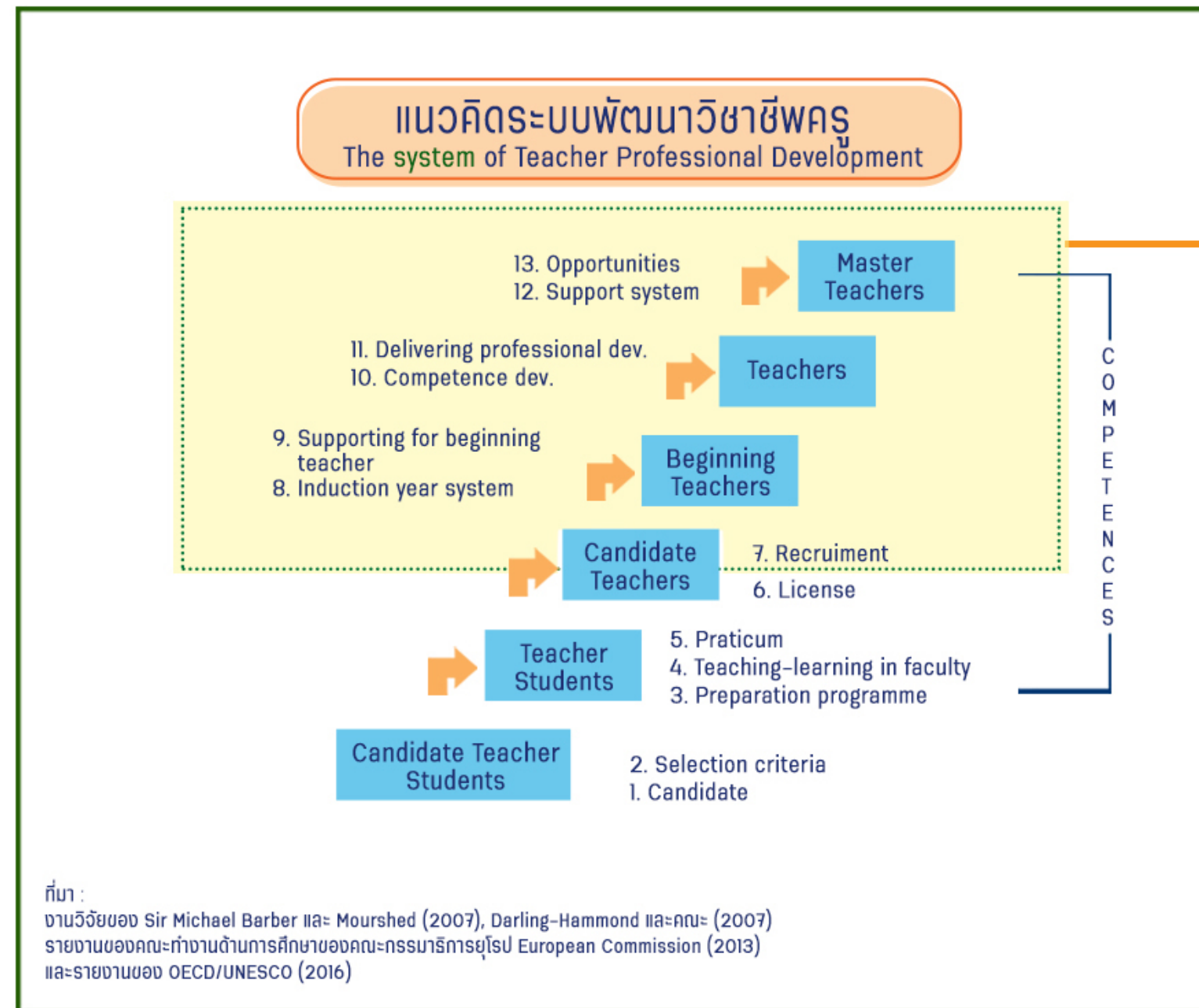
สพฐ./  
กคศ.

สถาบัน  
ฝึกหัดครู

สพฐ./  
กคศ.

คุรุสภา

# จุดเชื่อมโยงกับภารกิจของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



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

งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ  
รศ.ดร.ประวีต เอธาวรรณ

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

## Systematic Analysis

### Level 1

#### Events

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

### Level 2

#### Patterns

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

### Level 3

#### Structures

- 🏠 ระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู
- 🏠 ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิทยฐานะ=)
- 🏠 ระบบการพัฒนาคู
- 🏠 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 รร.ขนาดใหญ่ขึ้น คือความก้าวหน้า
- 🏠 สน.ถูกลดบทบาทและความสำคัญลง

## 5 คำนวณจัดการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล 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

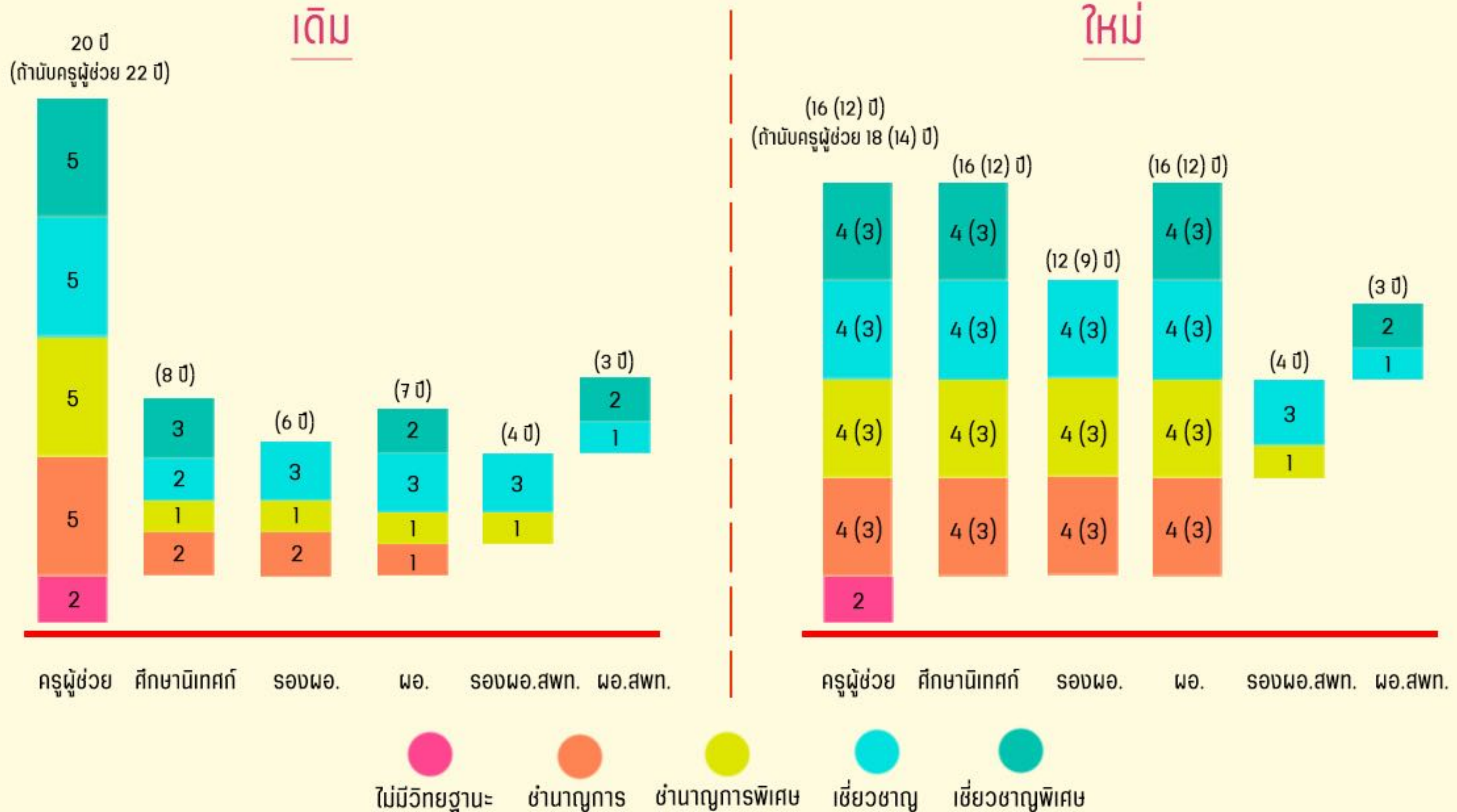
มติ ก.ค.ศ. ครั้งที่ 9/2564

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

MOU กับสภาคุณบดีครูฯ/ศึกษาศาสตร์

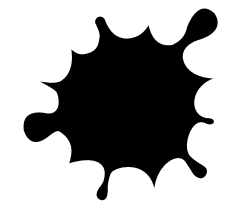


# แผนภูมิเส้นทาง**ความก้าวหน้า**ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ= **เดิม** กับ **ใหม่**



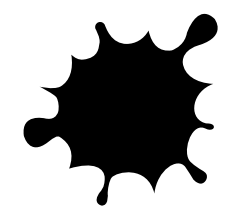


# 3 กลุ่มตำแหน่งมายาคติ



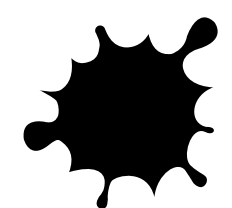
## กลุ่มที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับวิทยฐานะที่คลาดเคลื่อน

- วิทยฐานะคือสิ่งที่บ่งบอกถึง “ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ” ที่ครูแต่ละคนสั่งสมจากการทำงานหนัก เรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง พัฒนาฝีมือสอน จาก “การลงมือปฏิบัติจริงในหน้างาน” ของครู และ “พินิจพิจารณา” ดังนั้น วิทยฐานะ จึงไม่ใช่ “รางวัล” หรือ “สวัสดิการ”



## กลุ่มที่ 2 ประเมินสิ่งที่ไม่ใช่หน้างานของครู

- การประเมินวิทยฐานะ สะท้อนจาก “ผลการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ” (Professional performance) ไม่ใช่การผลิตผลงานทางวิชาการ (Academic works)



## กลุ่มที่ 3 ไปไม่ถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

- ตัดสินที่ “รางวัล” “รายงานทางวิชาการ” หรือวัดผลสัมฤทธิ์จาก “คะแนนสอบ” แต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง คือความงอกงามในตัวผู้เรียนทุกมิติ ตามบริบท วัย และสภาพของผู้เรียน

# กรอบความคิด

ม.54 เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ส่งผลงานผ่าน  
ระบบ DPA Online

ม.72 การประเมินเงินเดือน

ม.55 คงวิทยฐานะ

- Performance (Clip การสอน)
- Powerful Pedagogies (Clip & Lesson Study)
- Student Outcomes (Project, folio, etc.)

(21<sup>st</sup> Century Skills/ Work-related Skills)

ปีที่ 1

ปีที่ 2

ปีที่ 3

ปีที่ 4

Performance Appraisal : PA

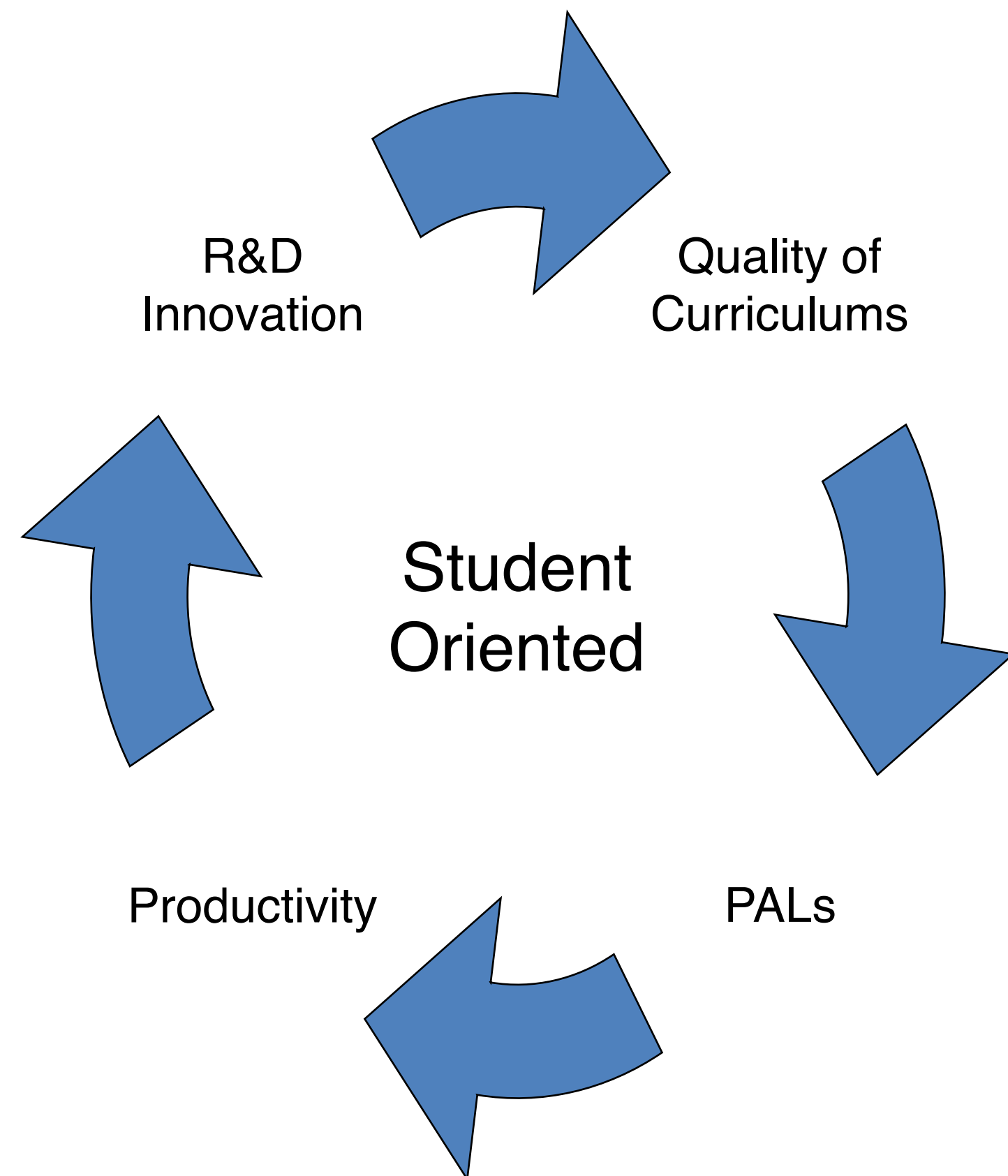
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

[www.otepec.go.th](http://www.otepec.go.th)

# 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

## ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด)

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

# ระบบการกำหนด ภาระงานที่จะสร้าง Instructional leadership ให้กับผู้บริหาร สถานศึกษา

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด) ไว้ดังต่อไปนี้

๑. มีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายเต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒. ให้มีการปฏิบัติการสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การปฏิบัติการสอน ให้หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติการสอนประจำวิชา
- ๒) ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา
- ๓) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)
- ๔) เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ๕) นิเทศการสอนเพื่อเป็นพี่เลี้ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู
- ๖) จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน



# Performance ของผู้บริหารดูจากอะไร

## ทักษะการพัฒนาศถานศึกษา

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

### ผลลัพธ์การพัฒนา

ตามบริบท และสภาพของสถานศึกษา

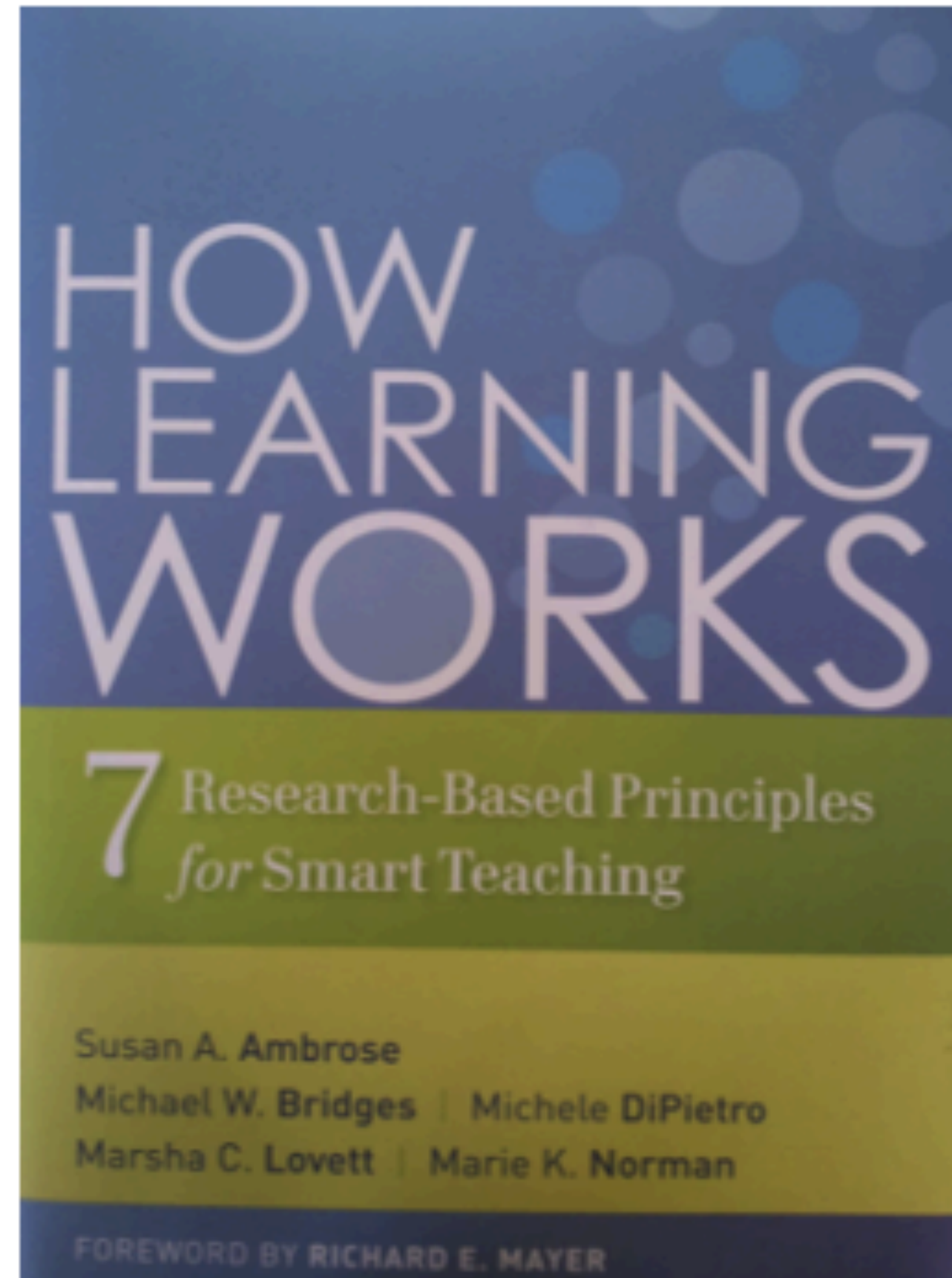
- เป็นผลจากการจัดการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
- ส่งผลต่อคุณภาพครู
- ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา

เปลี่ยนจาก “ผู้บังคับบัญชา” ไปเป็น “หัวหน้า”

# Performance ของครู ดูจากอะไร



# How Learning Works



## **7 Research-Based Principles for Smart Teaching**

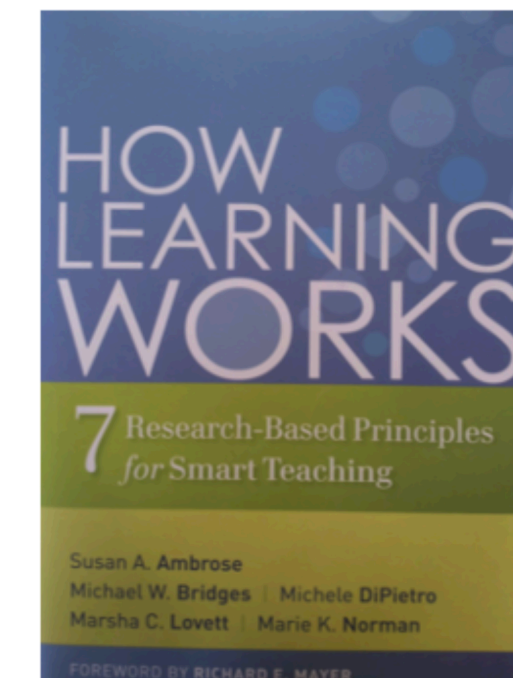
Susan A. Ambrose et al. (2012)

# **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**

## 10 ข้อดี

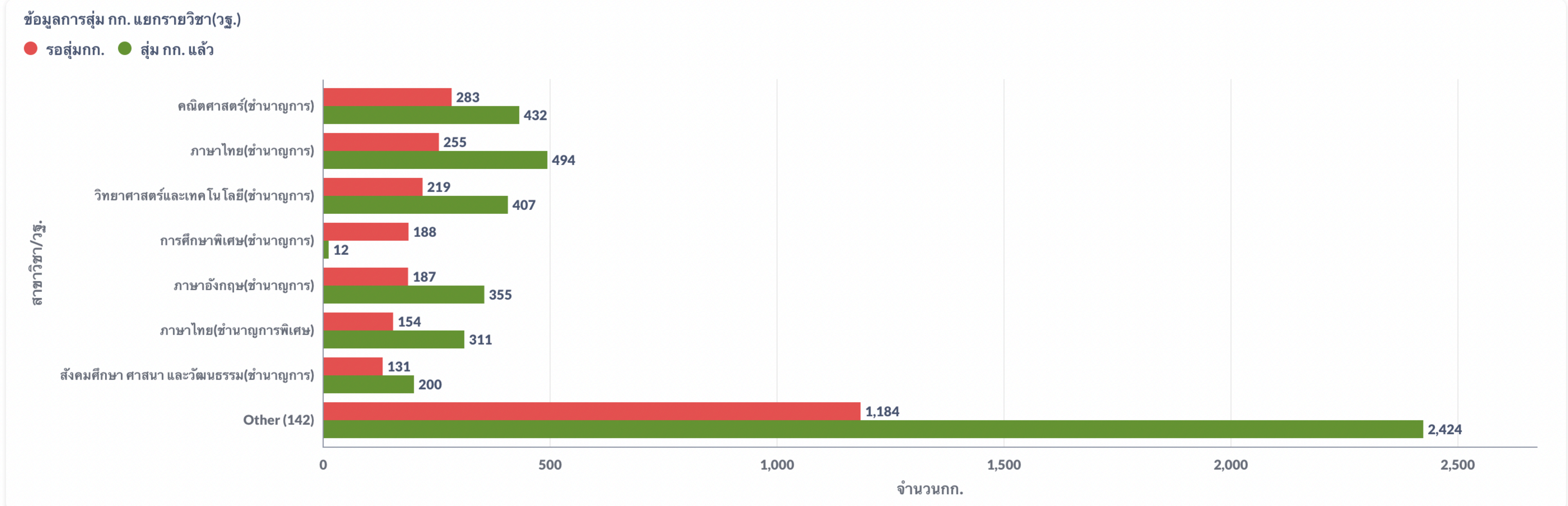
1. “ลด” ความซ้ำซ้อนของการประเมิน
2. “ละ” ความสนใจจากกิจกรรมประกวดแข่งขัน หันมาเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
3. “เลิก” สะสมแฟ้ม โฉ่ รางวัล ป้ายไวนิล พิวเจอร์บอร์ด และการขึ้นป้ายรอบรั้วโรงเรียน
4. “หลีก” การล่าใบประกาศฯ การนับ ชม. อบรม หรือ ชม. PLC ที่จริงจัง ไม่ได้ทำ
5. “เลี่ยง” การวัดคุณภาพจาก คะแนน O-NET เพราะบริบทโรงเรียน ห้องเรียน และผู้เรียนไม่เหมือนกัน
6. “รวดเร็ว” ใช้ระบบออนไลน์ ไม่ต้องรอผลเป็นปีๆ ส่งใหม่ได้ทุกภาคเรียน
7. “โปร่งใส” ผู้ประเมินทุกคนต้องผ่านการพัฒนา ใช้ระบบการสุ่ม ไม่ต้องวิ่งเข้าหา ลูบหน้าปะจมูก ต้อนรับขับสู้ ดูแลเอาใจ
8. “ไม่ต้องเสียเงิน” ไม่ต้องจ้างใครทำวิจัย (หรือจ้างใครมาถ่ายคลิป เพราะประเมินจากคุณภาพการสอน ไม่ใช่ ประเมินจากคุณภาพคลิปที่ส่งมา)
9. “ยุติธรรม” แยกตัวชี้วัดการประเมินตามลักษณะห้องเรียน (สามัญ ปฐมวัย กศ.พิเศษ กศน. อาชีวะ) เมื่อได้แล้วไม่ขึ้นหิ้ง มีการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามระดับ ดูแลครูในพื้นที่ยากลำบาก ครูที่พัฒนาตนเอง และมีความสามารถ
10. “ผลลัพธ์เกิดกับผู้เรียน” อย่างแท้จริง

## ระบบ PA

### 4 ปัจจัยความสำเร็จ

- **Back to school** สายความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไปที่ ss.
- **Focus on classroom** คุณภาพการศึกษาเกิดจากห้องเรียน วิทยฐานะครูต้องประเมิน Performance จากหน้างานจริง คือห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- **School as learning organization** ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วยตนเอง

### กระดานข้อมูลกระบวนกรประเมิน วฐ. Version2.1



**4 ปีที่ผ่านมา ก.ค.ศ. ทำอะไรไปบ้าง**



# สรุป 13 เรื่องเด่น

## การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อพลิกโฉมวิชาชีพครู

- **ประเมินวิทยฐานะผ่านระบบออนไลน์ [DPA]**
  - ลดเอกสาร ระบบทันสมัย รวดเร็ว ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
- **สร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบาก**
  - ลดระยะเวลาขอวิทยฐานะ **จาก 4 ปี เหลือ 3 ปี**
  - เสนอเงินเพิ่มพิเศษจากสภาพการทำงานเดือนละ 3,000 บาท
- **จัดสวัสดิการและเพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา**
  - เพิ่มกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนให้สถานศึกษา
  - เพิ่มเงินพิเศษเจ้าหน้าที่พิสดุ เดือนละ **2,000 - 6,000 บาท**
  - \* อยู่ระหว่างเสนอ ครม.
- **สร้างกลไกบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**
  - ประกาศใช้หลักเกณฑ์โรงเรียนคุณภาพ "จัดการเรียนการสอนและใช้ทรัพยากรร่วมกันกับโรงเรียนหลัก"
- **ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเท่าเทียมด้านคุณภาพให้โรงเรียน**
  - **จัดสรรอัตรากำลังกว่า 16,019 อัตรา** ตามเกณฑ์อัตรากำลังในรูปแบบใหม่
- **ลดความซ้ำซ้อนในการประเมิน คัดครูสู่ห้องเรียน**
  - วางระบบ **เกณฑ์ประเมินใหม่ โดยใช้เกณฑ์ PA**  
(ประเมินเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และคงวิทยฐานะเป็นเรื่องเดียวกัน)





# สรุป 13 เรื่องเด่น

## การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อพลิกโฉมวิชาชีพครู

- **มุ่งคุณภาพผลลัพธ์ที่ผู้เรียน**
  - ปรับมาตรฐานตำแหน่ง ให้ ผอ. / รอง ผอ. รร. เข้าถึงห้องเรียนอย่างน้อย 5 ชม. /สัปดาห์
  - ปรับการประเมินครูผ่าน 8 ตัวชี้วัด สะท้อน **SMART TEACHING** และ **ACTIVE LEARNING**
- **วางระบบการสรรหาบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานใหม่ทั้งหมด**
  - หลักเกณฑ์คัดเลือก ผอ. / รอง ผอ. เขตพื้นที่ฯ และสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหลักเกณฑ์การสอบครูผู้ช่วย
- **สร้างระบบมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน**
  - ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมครูฯ ให้ครอบคลุมคณะกรรมการที่กฎหมายกำหนด
  - บรรจุเรื่องจริยธรรมไว้ใน**การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการประเมิน**
- **ปรับระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูใหม่**
  - จัดประเภท แยกระดับคุณภาพ และปลดล็อก **ให้ได้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู**
  - **พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ**อย่างต่อเนื่อง
- **วิจัยและพัฒนานวัตกรรม**
  - ระบบการคัดเลือกผู้บริหารรูปแบบใหม่ / ระบบพัฒนาก่อนการคัดเลือก / ระบบบริหารงานบุคคลสถาบันการอาชีวศึกษา
- **พัฒนาความก้าวหน้าและการประเมินในสถาบันอาชีวศึกษา**
  - **สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ**ในการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้กับประเทศ
- **แก้ปัญหาดัชนีอัตราจ้างครู - ผอ. ในโรงเรียนขนาดเล็ก**
  - **สามารถบรรจุ ผอ. ในโรงเรียนที่มีนักเรียน 60 - 120 คน ได้** โดยเกลี่ยอัตราครูที่เกินในโรงเรียนขนาดใหญ่มาเปลี่ยนเป็น ผอ. เพื่อบรรจุในโรงเรียนขนาดเล็ก **ปรับเกณฑ์การสอบบรรจุครูในยากลุ่มเป็นการเฉพาะ**



**4 ปีต่อไป ของการพลิกโฉมการบริหารงานบุคคล**

# นโยบายลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษา

ที่มอบหมายให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการ

"เรียนดี มีความสุข"  
การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ  
และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต



**ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน



**ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นค้น**  
โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส  
ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง



**แก้ไขปัญหานี้สินครู**  
**และบุคลากรทางการศึกษา**

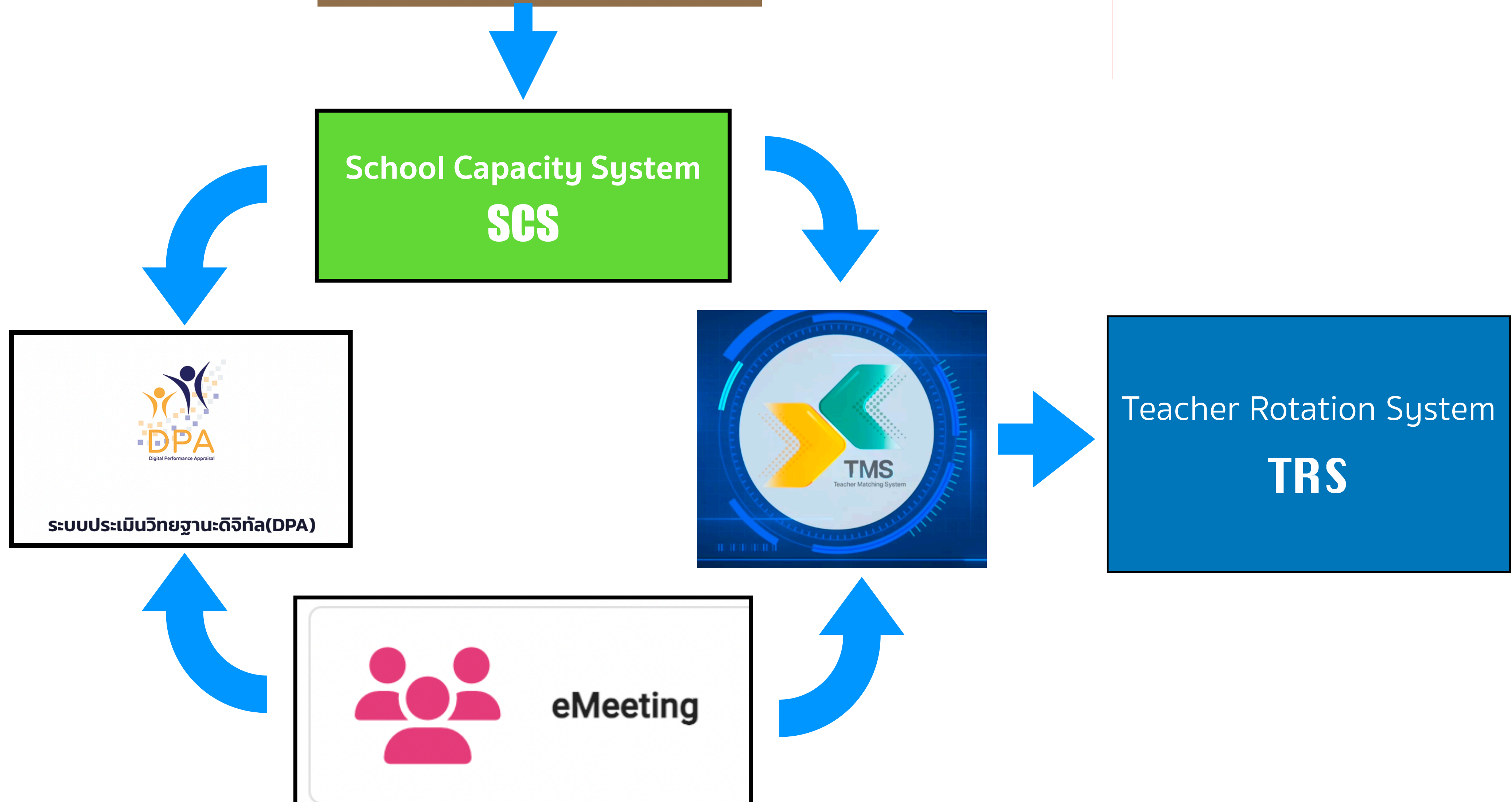
# แผนการทำงาน 4 ปีต่อไป (ปีงบประมาณ 2567-2570)



| ยุทธศาสตร์   | ปี งบประมาณ 2567<br>(15 เดือน)  | ปี งบประมาณ 2568   | ปี งบประมาณ 2569  | ปี งบประมาณ 2570  |
|--|---|--|---|---|
| 1. การพัฒนาองค์กรและจัดระบบบริหารจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พลิกดันการใช้ระบบ e-Meeting เต็มรูปแบบใน อกคศ. ทุกคณะ</li> <li>2. พัฒนาระบบการกำกับติดตามการบริหารงานบุคคลของ อกคศ.เขตฯ</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  |
| 2. การจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ ขรก.ครูและ บกศ.ตามหลักธรรมาภิบาลและมุ่งกระจายอำนาจ                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่ กศ.</li> <li>2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์คัดเลือก พอ./รอง พอ.เขตฯ พอ./รอง พอ. สส.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของ สนง.ศึกษาธิการ จว.</li> <li>2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกศึกษาธิการ/รองศึกษาธิการ จว.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการปรับโครงสร้างฯ</li> <li>2. การติดตามและประเมินผลการใช้หลักเกณฑ์ฯ</li> </ol>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการปรับโครงสร้างฯ</li> <li>2. การติดตามและประเมินผลการใช้หลักเกณฑ์ฯ</li> </ol>        |
| 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าของ ขรก.ครู และ บกศ.              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปรับโครงสร้างเงินเดือน ขรก.ครู และ บกศ. ตามนโยบายรัฐบาล</li> <li>2. การพัฒนาระบบเงินวิทยพัฒน์</li> <li>3. การปรับ ว.ΠΑ ตามนโยบาย รมว.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการปรับโครงสร้างเงินเดือนฯ</li> <li>2. การติดตามและประเมินผลการใช้ระเบียบฯ</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการปรับโครงสร้างเงินเดือนฯ</li> <li>2. การติดตามและประเมินผลการใช้ระเบียบฯ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการปรับโครงสร้างเงินเดือนฯ</li> <li>2. การติดตามและประเมินผลการใช้ระเบียบฯ</li> </ol> |
| 4. การเสริมสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ ขรก.ครู และ บกศ.                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเชื่อมระบบการใช้ครุตามเกณฑ์อัตรากำลังกับระบบการผลิตครู</li> <li>2. การพัฒนาหลักเกณฑ์การคัดเลือกครุกับระบบใบอนุญาตฯ กับคุรุสภา</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีรองรับการเชื่อมระบบการใช้ครุกับระบบการผลิตครูกับสถาบันอุดมศึกษา และระบบใบอนุญาตฯ กับคุรุสภา</li> </ol>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  |
| 5. การใช้งานวิจัย นวัตกรรม และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ ขรก.ครู และ บกศ. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบ DPA v.3</li> <li>2. พัฒนาระบบย้ายครุคืนถิ่น TRS, TMS</li> <li>3. พัฒนาระบบอัตรากำลัง SCS</li> <li>4. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล HRMS</li> <li>5. ใช้ระบบ e-Learning พัฒนา PA Leader</li> <li>6. ใช้ระบบ e-Learning พัฒนาคณะกรรมการเงินเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินครู</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามและประเมินการใช้ระบบ</li> <li>2. ปรับปรุงการใช้ระบบ</li> </ol>                                  |



การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของ ก.ค.ศ.  
โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ





ความคาดหวังต่อ  
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

