

การบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มงานจัดการงานบุคคล 2
สำนักบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักบริหารงานบุคคลและนิติการ



กลุ่มงานจัดการงานบุคคล 1

(ข้าราชการพลเรือนสามัญ , ลูกจ้างประจำ , พนักงานราชการ)

กลุ่มงานจัดการงานบุคคล 2



(ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

กลุ่มงานวิทยฐานะและใบประกอบวิชาชีพ



กลุ่มงานสิทธิประโยชน์และข้อมูลบุคคล



กลุ่มงานนิติการ



หน้าที่ความรับผิดชอบ ของกลุ่มงานจัดการงานบุคคล 2

 งานอัตรากำลัง

 งานสรรหาและะงานสอบ

 งานบรรจุและแต่งตั้ง

งานอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- สํารวจข้อมูลจำนวนนักเรียนจากสถานศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี
- ให้สถานศึกษากรอกข้อมูลลงในโปรแกรมการคำนวณกรอบอัตรากำลัง
- กรอกข้อมูลจำนวนนักเรียนทุกแผนกวิชา ทุกชั้นปี รวมนักเรียนระยะสั้นด้วย
- กรอกข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง ณ ปัจจุบัน
- กรอกข้อมูลลงโปรแกรมที่ สอศ. กำหนดเท่านั้น
- โปรแกรมจะคำนวณกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

งานอัตรากำลัง

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/55 ลงวันที่ 22 มกราคม 2557
เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

การคำนวณอัตรากำลังแบ่งตามกลุ่มภารกิจ

เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มครูผู้สอน
- 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) กลุ่มสนับสนุนการสอน

งานอัตรากำลัง

กลุ่มครูผู้สอน คำนวณอัตรากำลังจากชั่วโมง การปฏิบัติงานใน
หนึ่งสัปดาห์ (Work Loads) ดังนี้

กลุ่มงานสอนในหมวดวิชาสามัญ และหมวดวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ และกลุ่มงานสอน
หลักสูตรระยะสั้น

งานอัตรากำลัง

ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน

- ระดับ ปวช. สัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง
- ระดับที่สูงกว่า ปวช. สัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอน สัปดาห์ละ 10 – 13 ชั่วโมง

- การทำแผนการสอน การเตรียมการสอน
- การสร้างสื่อ/เครื่องมือประเมิน การตรวจสอบการสอน

ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานของกลุ่มสนับสนุนการสอนแต่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน 30 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

งานอัตรากำลัง

กลุ่มงานสอนในหมวดวิชาชีพประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม และ
ประเภทวิชาประมง

ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน

- ระดับ ปวช. สัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง
- ระดับที่สูงกว่า ปวช. สัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง

ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน สัปดาห์ละ 13 – 18 ชั่วโมง

ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานกลุ่มสนับสนุนการสอน
สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน 30 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

งานอัตรากำลัง

กลุ่มงานสอนหลักสูตรระยะสั้น

ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน สัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง

ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน สัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง

ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานกลุ่มสนับสนุนการสอน

สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

รวมจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน 30 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

งานอัตรากำลัง

กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา คิดอัตรากำลังจากภาระงานบริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบจากจำนวนห้องเรียน

กลุ่มสนับสนุนการสอน คิดจากปริมาณงานสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทผู้ช่วยครู มีหน้าที่เตรียมอุปกรณ์การสอน ในสถานที่ปฏิบัติงาน ช่วยครูผู้สอนในชั่วโมงปฏิบัติงาน ดูแลรักษาอุปกรณ์การสอน
2. ประเภทสนับสนุนการสอนทั่วไป ได้แก่ งานบัญชีและการเงิน งานพัสดุ งานธุรการ

งานอัตรากำลัง

การคิดห้องเรียน

1. ปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดเป็นห้องเรียน มีดังนี้

- ระดับการศึกษา เช่น ระดับ ปวช. , ระดับ สูงกว่า ปวช. เป็นต้น
- ประเภทหมวดวิชาที่ศึกษา เช่น หมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาประเภทวิชาชีพ
- ประเภทหลักสูตร เช่น หลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น

2. การคิดจำนวนห้องเรียน

- กรณีที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าขนาดห้องเรียนที่กำหนด หากมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 15 คน ให้นำเป็นหนึ่งห้องเรียน
- กรณีที่มีนักเรียนจำนวนเท่ากับหรือมากกว่าขนาดห้องเรียน ที่กำหนดให้นำจำนวนนักเรียนทั้งหมดหารด้วยขนาดห้องเรียน ที่กำหนด หากมีจำนวนนักเรียนเหลือเศษ ไม่ต่ำกว่า 10 คน ให้นำเพิ่มได้อีกหนึ่งห้องเรียน

งานอัตรากำลัง

จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ของผู้เรียนยึดตามโครงสร้างหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเภทวิชา	จำนวนชั่วโมงเรียนต่อสัปดาห์ตามหลักสูตร					
	ระดับ ปวช. (6 ภาค)		ระดับ ปวส. (6 ภาค)		ระดับ ปวส.พิเศษ (6 ภาค)	
	ชั่วโมง		ชั่วโมง		ชั่วโมง	
จำนวนชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	28		31		26	
	วิชาสามัญ	วิชาชีพ	วิชาสามัญ	วิชาชีพ	วิชาสามัญ	วิชาชีพ
	7	21	6	25	6	20

งานอัตรากำลัง

เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา

1. การคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา

1.1 หลักสูตรปกติ

1.1.1 หมวดวิชาสามัญทุกสถานศึกษา และหมวดวิชาชีพ
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

$$T = \frac{GC}{L}$$

งานอัตรากำลัง

โดยที่ T (Teacher) = จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน

G (Group) = จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้

(1) ปวช. จำนวนนักเรียน 40 คน เท่ากับ 1 ห้องเรียน

(2) สูงกว่า ปวช. จำนวนนักเรียน 30 คน เท่ากับ 1 ห้องเรียน

(3) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

คิดเพิ่มอีก 1 ห้องเรียน

(4) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อมีจำนวนนักเรียนห้องแรก ไม่ต่ำกว่า 15 คน

งานอัตรากำลัง

C (Curriculum) = จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตร
ใน 1 สัปดาห์ ดังนี้

- (1) หมวดวิชาสามัญ – ระดับ ปวช. เท่ากับ 7 ชั่วโมง
 - ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ 6 ชั่วโมง
- (2) หมวดวิชาชีพ – ระดับปวช. เท่ากับ 21 ชั่วโมง
 - ระดับ ปวส. เท่ากับ 25 ชั่วโมง
 - ระดับ ปวส.พิเศษ เท่ากับ 20 ชั่วโมง

L (Teaching Load) = จำนวนชั่วโมงสอนของครู 1 คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์ กำหนดดังนี้

- (1) ระดับ ปวช. เท่ากับ 18 ชั่วโมง
- (2) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ 15 ชั่วโมง

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง วิทยาลัยการอาชีพกรุงเทพมหานครมี นักเรียน 500 คน สาขาวิชาบัญชี ปวช. ปี 1 จำนวน 100 คน ปี 2 จำนวน 100 คน ปี 3 จำนวน 100 คน ปวส. ปี 1 จำนวน 100 คน ปวส. ปี 2 จำนวน 100 คน ดังนั้น วท.กรุงเทพ จะมีกรอบอัตรากำลังครูได้กี่คน

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 300 คน ห้องเรียนละ 40 คน เท่ากับ 8 ห้อง รวมกับ มีนักเรียน ปวส. จำนวน 200 คน ห้องเรียนละ 30 คน เท่ากับ 7 ห้อง รวมทั้งหมด 15 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 21 ชม. ปวส. เท่ากับ 25 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 18 ชม. ปวส. เท่ากับ 15 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{8 \times 21}{18} = 9.3 = 9$ คน

18

T ปวส. = $\frac{7 \times 25}{15} = 11.67 = 12$ คน

15

ดังนั้นวิทยาลัยการอาชีพกรุงเทพมหานครมีกรอบอัตรากำลังครูสาขาบัญชีได้ทั้งหมด 21 คน

งานอัตรากำลัง

การคำนวณกรอบอัตรากำลังครูสายสามัญ

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 300 คน ห้องละ 40 คน เท่ากับ 8 ห้อง ปวส. 200 คน ห้องละ 30 คน
เท่ากับ 7 ห้อง รวมทั้งหมด เท่ากับ 15 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 7 ชม. ปวส. เท่ากับ 6 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 18 ชม. ปวส. เท่ากับ 15 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{8 \times 7}{18} = 3.11 = 3$ คน

18

T ปวส. = $\frac{7 \times 6}{15} = 2.8 = 3$ คน

15

ดังนั้นวิทยาลัยการอาชีพกรุงเทพมีกรอบอัตรากำลังครูสายสามัญได้ทั้งหมด 6 คน

รวมวิทยาลัยการอาชีพกรุงเทพจะมีกรอบอัตรากำลังครูได้ทั้งหมด = $21+6 = 27$ คน

งานอัตรากำลัง

1.1.2 หมวดวิชาชีพประเภทวิชาอุตสาหกรรม คหกรรม และอุตสาหกรรมสิ่งทอ

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

โดยที่ T (Teacher) = จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน

G (Group) = จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้

(1) จำนวนนักเรียน 30 คน เท่ากับ 1 ห้องเรียน

(2) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

คิดเพิ่มอีก 1 ห้องเรียน

(3) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อ มีจำนวนนักเรียนห้องแรกไม่ต่ำกว่า 15 คน

งานอัตรากำลัง

C (Curriculum) = จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตร
ใน 1 สัปดาห์ ดังนี้

- (1) ระดับ ปวช. เท่ากับ 21 ชั่วโมง
- (2) ระดับ ปวส. เท่ากับ 25 ชั่วโมง
- (3) ระดับ ปวส.พิเศษ เท่ากับ 20 ชั่วโมง

L (Teaching Load) = จำนวนชั่วโมงสอนของครู 1 คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์ กำหนดดังนี้

- (1) ระดับ ปวช. เท่ากับ 18 ชั่วโมง
- (2) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ 15 ชั่วโมง

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มี นักเรียน 150 คน สาขาวิชาช่างยนต์ ปวช. ปี 1 จำนวน 50 คน ปี 2 จำนวน 40 คน ปี 3 จำนวน 30 คน ปวส. ปี 1 จำนวน 20 คน ปวส. ปี 2 จำนวน 10 คน ดังนั้นวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จะ มีกรอบอัตรากำลังครูได้กี่คน

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 120 คน ห้องเรียนละ 30 คน เท่ากับ 4 ห้อง รวมกับ มีนักเรียน ปวส. จำนวน 30 คน ห้องเรียนละ 30 คน เท่ากับ 1 ห้อง รวมทั้งหมด 5 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 21 ชม. ปวส. เท่ากับ 25 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 18 ชม. ปวส. เท่ากับ 15 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{4 \times 21}{18} = 4.67 = 5$ คน

T ปวส. = $\frac{1 \times 25}{15} = 1.67 = 2$ คน

ดังนั้นวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มีกรอบอัตรากำลังครูสาขาช่างยนต์ได้ทั้งหมด 7 คน

งานอัตรากำลัง

การคำนวณกรอบอัตรากำลังครูสายสามัญ

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 120 คน ห้องละ 40 คน เท่ากับ 3 ห้อง ปวส. 30 คน ห้องละ 30 คน เท่ากับ 1 ห้อง รวมทั้งหมด เท่ากับ 4 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 7 ชม. ปวส. เท่ากับ 6 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 18 ชม. ปวส. เท่ากับ 15 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{3 \times 7}{18} = 1.17 = 1$ คน

T ปวส. = $\frac{1 \times 6}{15} = 0.4 = 0$ คน

ดังนั้นวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมากรอบอัตรากำลังครูสายสามัญได้ทั้งหมด 1 คน
รวมวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาจะมีกรอบอัตรากำลังครูได้ทั้งหมด = 7+1 = 8 คน

งานอัตรากำลัง

1.1.3 หมวดวิชาชีพประเภทวิชาศิลปกรรม เกษตรกรรม และประมง

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

โดยที่ T (Teacher) = จำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน

G (Group) = จำนวนห้องเรียน กำหนดดังนี้

(1) จำนวนนักเรียน 30 คน เท่ากับ 1 ห้องเรียน

(2) เศษของจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

คิดเพิ่มอีก 1 ห้องเรียน

(3) หากสถานศึกษาเปิดสอนในหมวดวิชาไม่สอดคล้องกับประเภทสถานศึกษา จะคิดจำนวนห้องเรียนได้ต่อเมื่อมีจำนวนนักเรียนห้องแรกไม่ต่ำกว่า 15 คน

งานอัตรากำลัง

C (Curriculum) = จำนวนชั่วโมงที่นักเรียนต้องเรียน
สัปดาห์ ดังนี้

ตามหลักสูตร ใน 1

- (1) ระดับ ปวช. เท่ากับ 21 ชั่วโมง
- (2) ระดับ ปวส. เท่ากับ 25 ชั่วโมง
- (3) ระดับ ปวส.พิเศษ เท่ากับ 20 ชั่วโมง

L (Teaching Load) = จำนวนชั่วโมงสอนของครู 1 คน ที่ต้องสอนในหนึ่งสัปดาห์
กำหนดดังนี้

- (1) ระดับ ปวช. เท่ากับ 15 ชั่วโมง
- (2) ระดับสูงกว่า ปวช. เท่ากับ 10 ชั่วโมง

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง วิทยาลัยเกษตรน่าน มี นักเรียน 600 คน สาขาวิชาเกษตรกรรม ปวช. ปี 1 จำนวน 200 คน ปี 2 จำนวน 100 คน ปี 3 จำนวน 100 คน ปวส. ปี 1 จำนวน 100 คน ปวส. ปี 2 จำนวน 100 คน ดังนั้นวิทยาลัยเกษตรน่าน จะมี กรอบอัตรากำลังครูได้กี่คน

$$T = \frac{GC}{L}$$

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 400 คน ห้องเรียนละ 30 คน เท่ากับ 14 ห้อง รวมกับ มีนักเรียน ปวส. จำนวน 200 คน ห้องเรียนละ 30 คน เท่ากับ 7 ห้อง รวมทั้งหมด 21 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 21 ชม. ปวส. เท่ากับ 25 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 15 ชม. ปวส. เท่ากับ 10 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{14 \times 21}{15} = 19.6 = 20$ คน

T ปวส. = $\frac{7 \times 25}{10} = 17.5 = 18$ คน

ดังนั้นวิทยาลัยเกษตรน่านมีกรอบอัตรากำลังครูสาขาเกษตรกรรมได้ทั้งหมด 38 คน

งานอัตรากำลัง

การคำนวณกรอบอัตรากำลังครูสายสามัญ

$$T = \frac{GC}{L}$$

L

แทนค่าดังนี้ G = มีนักเรียน ปวช. จำนวน 400 คน ห้องละ 40 คน เท่ากับ 10 ห้อง ปวส. 200 คน ห้องละ 30 คน เท่ากับ 7 ห้อง รวมทั้งหมด เท่ากับ 17 ห้อง

C = ปวช. เท่ากับ 7 ชม. ปวส. เท่ากับ 6 ชม.

L = ปวช. เท่ากับ 18 ชม. ปวส. เท่ากับ 15 ชม.

ดังนั้น T ปวช. = $\frac{10 \times 7}{18} = 3.88 = 4$ คน

T ปวส. = $\frac{7 \times 6}{15} = 2.8 = 3$ คน

ดังนั้นวิทยาลัยเกษตรน่านมีกรอบอัตรากำลังครูสายสามัญได้ทั้งหมด 7 คน

รวมวิทยาลัยเกษตรน่านจะมีกรอบอัตรากำลังครูได้ทั้งหมด = $3+4 = 7$ คน

งานอัตรากำลัง

1.2 หลักสูตรระยะสั้น

มีขั้นตอนการอัตรากำลังดังนี้

1.2.1 หาจำนวนห้องเรียนในแต่ละหลักสูตร

ห้องเรียนแต่ละหลักสูตร = $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตร}}{30}$

30

โดยที่ (1) จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรต่ำกว่า 15 คน ไม่นำมา

คำนวณหาอัตรากำลังครูให้ใช้วิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญ

(2) เศษของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปให้ปัดเพิ่มขึ้นอีก 1 ห้องเรียน

งานอัตรากำลัง

1.2.2 หาจำนวนชั่วโมงสอนทั้งปี เพื่อนำมาใช้คำนวณอัตรากำลังครูและผู้บริหาร

จากชั่วโมงสอนทั้งปี = $G_1C_1 + G_2C_2 + G_3C_3 + \dots + G_nC_n$

หรือ = $\sum G_i C_i$ เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, n$

ดังนั้น ชั่วโมงสอนทั้งปี = ผลรวมของผลคูณระหว่างห้องเรียนกับจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละหลักสูตร

งานอัตรากำลัง

1.2.3 หาอัตรากำลังครูผู้สอนในหลักสูตรระยะสั้น

$$\text{อัตรากำลังครูผู้สอน} = \frac{\text{ชั่วโมงสอนทั้งปี}}{\text{_____}}$$

L_y

$L_y =$ จำนวนชั่วโมงสอนของครูหนึ่งคนที่สอนในหนึ่งปี

(กำหนด 828 ชั่วโมง มาจาก $18 \times 1,380$ ชั่วโมง)

30

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง วิทยาลัยสารพัดช่างเลย เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นซ่อมแอร์ จำนวน 60 ชั่วโมง มีผู้เข้ารับการอบรม 120 คน
หลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 30 ชั่วโมง มีผู้เข้าอบรม 180 คน หลักสูตรการทำอาหารไทย จำนวน 45
ชั่วโมง ผู้เข้าอบรม 300 คน ดังนั้นวิทยาลัยสารพัดช่างเลย จะมีกรอบอัตรากำลังครูได้กี่คน

อัตรากำลังครูผู้สอน = $\frac{\text{ชั่วโมงสอนทั้งปี}}{L_y}$

แทนค่าดังนี้ ห้องเรียนหลักสูตรซ่อมแอร์ = $120/30 = 4$ ห้องเรียน _____

ห้องเรียนหลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า = $180/30 = 6$ ห้องเรียน

ห้องเรียนหลักสูตรการทำอาหารไทย = $300/30 = 10$ ห้องเรียน

ดังนั้น ชั่วโมงสอนทั้งปี = $(4 \times 60) + (6 \times 30) + (10 \times 45) = 870$ ชั่วโมง

อัตรากำลังครูผู้สอน = $870/828 = 1.05$ คน

ดังนั้นวิทยาลัยสารพัดช่างเลยมีกรอบอัตรากำลังครูได้ทั้งหมด 1 คน

งานอัตรากำลัง

เงื่อนไขการใช้อัตรากำลังกลุ่มครูทำหน้าที่สอน

- (1) เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สอนได้เท่าใดแล้ว ในจำนวนดังกล่าวให้กำหนดเป็นอัตรากำลังข้าราชการครูได้ไม่เกิน ร้อยละ 90 ส่วนที่เหลือให้กำหนดเป็นพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง
- (2) ในจำนวนอัตรากำลังที่คำนวณได้ให้สถานศึกษากำหนดเป็นจำนวนอัตรากำลังในแต่ละประเภทวิชา โดยกำหนดจากจำนวนจากจำนวนชั่วโมงเรียนในแต่ละประเภทวิชาในสถานศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาของ สอศ.

งานอัตรากำลัง

2. การกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา

2.1 กำหนดจากจำนวนห้องเรียน ดังต่อไปนี้

จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)
1 - 2	1	-
3 - 15	1	1
16 - 25	1	2
26 - 36	1	3
37 ขึ้นไป	1	4

งานอัตรากำลัง

2.2 การกำหนดจำนวนห้องเรียน ให้กำหนดจากจำนวนนักเรียนตามระดับการศึกษาและหมวดวิชาชีพประเภท

ระดับการศึกษา	หมวดวิชาชีพประเภท	จำนวนนักเรียนต่อห้อง
ปวช.	1. พาณิชยกรรม 2. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว 3. อื่นๆ	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (40 : 1)
ปวช.	1. อุตสาหกรรม 2. คหกรรม 3. อุตสาหกรรมสิ่งทอ 4. ศิลปกรรม 5. เกษตรกรรมและประมง	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (30 : 1)
สูงกว่า ปวช.	ทุกประเภท	ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มครูผู้สอน (30 : 1)

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง

วิทยาลัยพาณิชยการกรุงเทพ มี นักเรียน 400 คน

ห้องเรียนประเภทพาณิชยกรรม = $400/40 = 10$ ห้อง

ดังนั้น มีกรอบอัตรากำลังรองผู้อำนวยการได้ทั้งหมด 1 คน

วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ มี นักเรียน 1,200 คน

ห้องเรียนประเภทอุตสาหกรรม = $1,200/30 = 40$ ห้อง

ดังนั้น มีกรอบอัตรากำลังรองผู้อำนวยการได้ทั้งหมด 4 คน

วิทยาลัยเกษตรกรุงเทพ มี นักเรียน 900 คน

ห้องเรียนประเภทเกษตรกรรม = $900/30 = 30$ ห้อง

ดังนั้น มีกรอบอัตรากำลังรองผู้อำนวยการได้ทั้งหมด 3 คน

งานอัตรากำลัง

2.3 ในสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นโดยไม่มีการเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นโดย
ไม่มีการเปิดหลักสูตร ปวช. หรือสูงกว่า ปวช. หากจำนวนห้องเรียนกำหนดจำนวน
อัตรากำลังผู้บริหารได้ดังนี้

จำนวนห้องเรียน = ชั่วโมงสอนทั้งปี

1,080 _____

เหลือเศษ 0.5 ปัดเพิ่มขึ้นอีก 1 ห้องเรียน

(1,080 มาจาก 2 ภาคเรียน x 18 สัปดาห์ x 30 ชั่วโมง)

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง

วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพ มี จำนวนชั่วโมงสอนทั้งปี เท่ากับ 18,500 ชั่วโมง

จำนวนห้องเรียน = ชั่วโมงสอนทั้งปี

$$1,080 \quad \underline{\hspace{2cm}}$$

แทนค่า จำนวนห้องเรียนระยะสั้น = $18,500 \div 1,080 = 17.12 = 17$ ห้อง

$$1,080 \quad \underline{\hspace{2cm}}$$

ดังนั้นวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมีกรอบอัตรากำลังรองผู้อำนวยการได้ทั้งหมด 2 คน

งานอัตรากำลัง

3. การคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

สมการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

$$P = aG + b$$

30

เมื่อ P = จำนวนอัตรากำลังที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนในสถานศึกษา

a = จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ ที่เพิ่มขึ้นหากมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (มีค่าเท่ากับ 8.5)

G = จำนวนห้องเรียน (ใช้จำนวนห้องเรียนตามผลการคำนวณห้องเรียนจากเกณฑ์คำนวณห้องเรียนผู้บริหาร)

b = จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ ที่ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อยแม้จะมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (มีค่าเท่ากับ 24.5)

30 = จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์

งานอัตรากำลัง

ตัวอย่าง

วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ มี นักเรียน 1,200 คน

ห้องเรียนประเภทอุตสาหกรรม = $1,200/30 = 40$ ห้อง

ใช้สูตร $P = aG + b$ _____
30

แทนค่า $P = \frac{(8.5 \times 40) + 24.5}{30} = 12.15 = 12$ คน

กำหนดอัตรากำลังข้าราชการสายสนับสนุนได้ไม่เกินกี่หนึ่ง คือ 6 คน
ที่เหลืออีก 6 คน กำหนดเป็นพนักงานราชการหรืออัตราจ้าง

งานอัตรากำลัง

- การกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง

การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การเปลี่ยนตำแหน่ง

- การกำหนดตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่จะต้องเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณากำหนด
ใหม่ให้

- การเกลี่ยอัตรากำลังส่วนใหญ่จะเกลี่ยอัตราจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง
ภาพรวมเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังภาพรวม
ขาดเกณฑ์

งานอัตรากำลัง

- การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 19
ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

งานอัตรากำลัง

การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 7 ประเภท ดังนี้

1. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูฯ ตำแหน่งสายงานการสอน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 6 กรณี ดังนี้

1.1 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่ยุบเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

งานอัตรากำลัง

- 1.2 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปกำหนดเป็นตำแหน่ง
เดิมในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์
- 1.3 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ไปกำหนดเป็น
ตำแหน่งเดิมในสถานศึกษา ที่ต่ำกว่าเกณฑ์
- 1.4 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนด
เป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า

งานอัตรากำลัง

- 1.5 ตัดโอนจากสถานศึกษาในเขตชายแดนภาคใต้ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์
- 1.6 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษา ที่ต่ำกว่าเกณฑ์
2. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตำแหน่ง สายงานการสอนไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์

งานอัตรากำลัง

3. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตำแหน่งสายงานบริหาร
สถานศึกษาไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 2
กรณี ดังนี้
 - 3.1 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่ยุบเลิกไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมใน
สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์
 - 3.2 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่เกินเกณฑ์ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ใน
สถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

งานอัตรากำลัง

4. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตำแหน่งสายงานบริหาร
สถานศึกษาไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 2 กรณี ดังนี้
 - 4.1 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่ยุบเลิกไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมใน
สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงาน การสอนต่ำกว่าเกณฑ์
 - 4.2 ตัดโอนจากสถานศึกษาที่เกินเกณฑ์ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ใน
สถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

งานอัตรากำลัง

5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู ที่ ศธ.โอนไปให้ท้องถิ่นไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์
6. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ต่ำกว่าเกณฑ์
7. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปกำหนดเป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

งานสรรหาและงานสอบ

- การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 8 ลงวันที่ 26 เมษายน 2562

ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีการคัดเลือก องค์ประกอบการคัดเลือก ตัวชี้วัด เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การเรียกบรรจุ ข้อตกลง ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความเหมาะสม

โดยนำเสนอ ก.ค.ศ.ให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ

งานสรรหาและงานสอบ

คุณสมบัติตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- 1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก
- 2) มีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547
- 3) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

งานสรรหาและงานสอบ

คุณสมบัติตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

- 1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก
- 2) มีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547
- 3) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

งานสรรหาและงานสอบ

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- การสอบคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วย
- การสอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย

โดยแบ่งการสอบเป็น 2 เขต คือ เขตทั่วไป และเขตชายแดนภาคใต้

งานสรรหาและงานสอบ

การสอบคัดเลือก หมายถึง การสอบกรณีพิเศษ โดยการคัดเลือกพนักงาน
ราชการครูอัตราจ้าง ในสังกัด สอศ. ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน 3 ปี ขึ้นไป

การสอบแข่งขัน หมายถึง การสอบกรณีปกติ โดยเปิดสอบแข่งขันบุคคล
ทั่วไป ทั้งในและนอก สังกัด สอศ. ไม่จำกัดอายุงาน

การกำหนดสัดส่วนอัตราว่างในการสอบคัดเลือก และการสอบแข่งขัน

สอบคัดเลือก ร้อยละ 80 ของอัตราว่างในแต่ละปี

สอบแข่งขัน ร้อยละ 20 ของอัตราว่างในแต่ละปี

งานสรรหาและงานสอบ

การสอบคัดเลือกครูผู้ช่วย

เขตทั่วไป ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/
ว 16

ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557

เขตชายแดนภาคใต้ ใช้หลักเกณฑ์ฯตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/
ว 17

ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557

การสอบแข่งขันครูผู้ช่วย

เขตทั่วไปและเขตชายแดนภาคใต้ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563

งานสรรหาและงานสอบ

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

การสอบคัดเลือกตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.6/ว 16 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2557

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

- 1) ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
- 3) ดำรงตำแหน่งครุมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท ขึ้นไป
- 4) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

งานสรรหาและงานสอบ

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

แบ่งการสอบเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสอบคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)
2. การสอบแข่งขันบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

การกำหนดสัดส่วนอัตราว่าง

- สอบคัดเลือก ร้อยละ 60 ของอัตราว่างในแต่ละปี
- สอบแข่งขัน ร้อยละ 40 ของอัตราว่างในแต่ละปี

งานสรรหาและงานสอบ

การสอบคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตามมาตรา 38 ค.(2)

ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/1011 ลง
วันที่ 15 ธันวาคม 2557

การสอบแข่งขันบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตามมาตรา 38 ค.(2)

ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 27 ลง
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2555

งานสรรหาและงานสอบ

- การอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปทำการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก ในส่วนราชการอื่น โดยให้สถานศึกษาเสนอเลขานุการคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาอนุญาตให้ไปสอบแข่งขันหรือคัดเลือก
- การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) โดยสถานศึกษาต้องประเมิน 3 เดือน/ครั้ง รวม 2 ครั้ง ภายใน 6 เดือน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

กลุ่มงานจัดการงานบุคคล 2
สำนักบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้ม

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19
2561

ลงวันที่ 25 ตุลาคม

หลักเกณฑ์ฯ ใหม่นี้ใช้กับครูผู้ช่วยที่บรรจุ
เป็นต้นไป

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561

สำหรับครูผู้ช่วยที่บรรจุก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ให้ใช้หลักเกณฑ์ฯ ว 20 เดิม

หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

- ประเมินทุก 6 เดือน จำนวน 4 ครั้ง รวม 2 ปี
- เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน จากการเสนอรายชื่อของสถานศึกษา ประกอบด้วย
 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
 2. ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา เป็นกรรมการ
 3. ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา เป็นกรรมการ

หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

เกณฑ์การประเมิน 4 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 2 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 3 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ครั้งที่ 4 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กรณีครูผู้ช่วยผ่านเกณฑ์การประเมิน

- ให้ประเมินต่อไปจนครบ 2 ปี 4 ครั้ง

- ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ.สอศ. พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

กรณีครูผู้ช่วยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

- หากเลขาธิการ กอศ. เห็นด้วย แจ้งผลการประเมิน และความเห็นให้ทราบ โดยให้โอกาสโต้แย้ง ภายใน 5 วันทำการ หากเลขาธิการ กอศ. พิจารณาแล้วยังเห็นว่า ไม่สมควรให้เข้ารับราชการต่อไปก็สั่งให้ออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ
- หากเลขาธิการ กอศ. ไม่เห็นด้วย อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมินอีก ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อพึงระวัง

- สถานศึกษาไม่รายงานผลการประเมินให้ สอศ. ทราบ ทุก 6 เดือน
- สถานศึกษาส่งสรุปผลการประเมินเมื่อครบ 2 ปี 4 ครั้ง ล่าช้า
- จะทำให้มีผลกระทบต่อสิทธิ์ในการยื่นคำร้อง ขอย้ายประจำปี

งานบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 8

ลงวันที่ 5

กรกฎาคม 2549

การย้ายข้าราชการครู มี 3 กรณี ดังนี้

1. การย้ายกรณีปกติ
2. การย้ายกรณีพิเศษ
3. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การย้ายกรณีปกติ ได้แก่

- (1) การย้ายเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส
- (2) การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา
- (3) การย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การย้ายกรณีพิเศษ

(1) การย้ายติดตามคู่สมรส

(2) การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

(3) การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

(4) การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

- (1) การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการ ในหน่วยงานการศึกษา
- (2) การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีปกติ

1. ไม่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
2. ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
3. ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา
4. กรณีย้ายลับเปลี่ยนต้องมียุทธการเหลือไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับถึงวันที่ 30 ก.ย. ของปีที่เกษียณอายุราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีพิเศษ

1. การย้ายติดตามคู่สมรส

- (1) ไม่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- (2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานของรัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีพิเศษ (ต่อ)

2. การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบัน ในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีพิเศษ (ต่อ)

3. การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

เป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการ
ยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีพิเศษ (ต่อ)

4. การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง
- (1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่ คนเดียวของบิดา มารดา หรือคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง
- (2) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือโรคร้ายแรงต้อง รักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบัน รับรอง

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย กรณีพิเศษ (ต่อ)

5. การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติ ของผู้ที่ทางราชการ
ประสงค์จะให้ย้าย ให้ อ.ก.ค.ศ.สอศ.พิจารณาได้ตามความ
เหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การพิจารณาย้าย กรณีปกติ

1. ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอก ตามที่สถานศึกษาต้องการ
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ
4. ความอาวุโสตามหลักราชการ
5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงาน
การศึกษาปัจจุบัน
6. สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา
7. เหตุผลการขอย้าย

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การพิจารณาย้าย กรณีพิเศษ

ให้ อ.ก.ค.ศ.สอศ. กำหนดแนวทางการพิจารณา โดยให้คำนึงถึงเหตุผล
ความจำเป็น และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทางราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การพิจารณาย้าย

กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

1. การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน
การศึกษา

กรณีที่เกิดปัญหาในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายเพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น การพิจารณาให้ คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการ และความเป็นธรรม แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- หลักเกณฑ์การพิจารณาย้าย กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ต่อ)
- 2. การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- กรณีที่สถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษตามนโยบายของราชการ ให้พิจารณาย้ายผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ที่เหมาะสมเป็นพิเศษตรงตามความต้องการ

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การพิจารณาย้าย

หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้าย ต้องมีอัตรากำลังไม่เกิน
เกณฑ์อัตรากำลัง หรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาในการยื่นคำร้องขอย้าย

การย้ายกรณีปกติ

ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 - 15 กุมภาพันธ์

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 - 15 สิงหาคม

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาในการยื่นคำร้องขอย้าย (ต่อ)

การย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับ การย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอภายใน 1 ปี นับแต่วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 22 เมษายน 2563

- กำหนดยื่นคำร้องขอย้ายปีละ 1 ครั้ง ในระหว่างวันที่ 1 – 15 สิงหาคม
- กำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย
- อ.ก.ค.ศ. สอศ.พิจารณาการย้าย ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 25 ตุลาคม ของทุกปี

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

การกำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย
ประกอบด้วย

- ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์
- ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่
- วิสัยทัศน์ การประพฤติตน ภูมิสำเนา
- ความอาวุโสตามหลักราชการ
- องค์ประกอบอื่นๆเพิ่มเติม

ข้อสังเกตการย้าย

1. สถานศึกษาที่ขอย้ายมีอัตราว่าง
2. วุฒิการศึกษาตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
3. วุฒิการศึกษาอยู่ในลำดับต้นๆ

งานบรรจุและแต่งตั้ง

การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การโอนข้าราชการครูระหว่างส่วนราชการ ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2 /ว 13 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2562
2. การโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งครู ให้ดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.2/ว 5 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558

งานบรรจุและแต่งตั้ง

การช่วยปฏิบัติราชการ

อนุญาตให้ช่วยปฏิบัติราชการได้ 6 กรณี ดังนี้

- ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย
- ถูกข่มขู่คุกคามต่อชีวิต
- เจ็บป่วยร้ายแรงต้องรักษาตัวกับแพทย์ประจำ
- ตามโครงการพระราชดำริ
- เพื่อติดตามคู่สมรส
- เพื่อประโยชน์ทางราชการ

งานบรรจุและแต่งตั้ง

การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง

แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษายังคงดำรง ตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษา
 - ให้สถานศึกษาแต่งตั้งผู้รักษาการแทนตามลำดับไว้ล่วงหน้า
 - ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง ลงนามโดยผู้อำนวยการวิทยาลัย
 - ส่งสำเนาคำสั่งแจ้งให้ สอศ.เพื่อทราบและ หมายเหตุในทะเบียนประวัติต่อไป

งานบรรจุและแต่งตั้ง

การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง

2. กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาเกษียณอายุราชการ โอนย้าย ลาออก หรือเสียชีวิต

- ให้สถานศึกษาดำเนินการคัดเลือกกรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 ท่าน
- เสนอรายชื่อที่ได้รับการคัดเลือกให้กับ สอศ.
- สอศ. ออกคำสั่งแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จนกว่าจะมีผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านใหม่ไปดำรงตำแหน่งแทน

งานบรรจุและแต่งตั้ง

การลาออกจากราชการ

ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ จะต้องยื่นแบบ ขอลาออกจากราชการ ก่อนวันที่ลาออกจากราชการ ไม่น้อยกว่า 30 วัน จากนั้นให้สถานศึกษาเสนอ สอศ. ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ จึงจะสามารถลาออกจากราชการได้

จบการนำเสนอ

