

แผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2573



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ จะทำให้ปริมาณงานที่ได้ครบถ้วน เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มกำลังของหน่วยงาน

ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังคนจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ จึงได้กำหนดการวางแผนอัตรากำลังคน ในระยะเวลา ๑๐ ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการรองรับความต้องการทรัพยากรบุคคล รักษาไว้ และพัฒนาให้มีทักษะในวิชาชีพ ลดปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรบุคคลตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัด และมุ่งไปสู่มาตรฐานการศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

สมศักดิ์ ชินขุนทด
กลุ่มบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	๑
- เหตุผลความเป็นมา	๑
- วัตถุประสงค์	๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน	๓
- วิสัยทัศน์	๓
- พันธกิจ	๓
ส่วนที่ ๓ สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	๕
- ข้อมูลข้าราชการตำแหน่งครูผู้สอนที่จะเกษียณอายุราชการ ระยะเวลา ๑๐ ปี	๖
ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ	๗
ภาคผนวก	๑๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภท ระดับ จำนวนและเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้น ตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา ในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนเพื่อใช้กำลังคนที่มีให้ได้ประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ ต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครู ในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ (อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.ให้เป็นอำนาจของ กศจ.จังหวัด ตามคำสั่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ)

(๑) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (๒) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา ๔๑ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของสถานศึกษา อันส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครบถ้วน และผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ซึ่งต้องปฏิบัติงานสนองนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชา ด้วยสภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้ายกลับภูมิลำเนา

๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ บริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา

พันธกิจ

๑. บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

- ๑.๑ การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา จำแนกรายปีงบประมาณ
- ๑.๒ สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา
- ๑.๓ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว
- ๑.๔ ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มีขึ้นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๕ รัยย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๑.๖ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขอโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัด อปท. ขอโอนไปส่วนราชการอื่นมีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๒.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

(๑) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี้ยอัตรากำล้างจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรองของคณะกรรมการกักเกณฑ์

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรารับเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรารับเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำล้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี้ยอัตรากำล้างโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกักเกณฑ์ก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

๒.๒ การปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพ ทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

(๑) มีการดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หลายโรงเรียน

(๒) การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอัตรากำล้างด้านปริมาณและคุณภาพ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูและมีครูไม่ครบชั้น

๒.๔ การการพัฒนาอัตรากำล้างระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

(๑) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

ส่วนที่ ๓ สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๑๘๒ โรงเรียน (ไม่รวมสาขา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑๓๕ โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๔๗ โรงเรียน

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หลังเกษียณ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๓ อัตรากำลัง (ไม่นับรวมพนักงานราชการ ๖๖ อัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน ๔๐ อัตรากำลัง (งบบุคลากร ๒๗ บุคลากรวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ ๑๓ อัตรากำลัง) ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๔๖ โรงเรียน รวม ๖๒ อัตรากำลัง
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓๒ โรงเรียน ๒๕ อัตรากำลัง โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑๔ โรงเรียน ๒๗ อัตรากำลัง

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน ๓๑ โรงเรียน รวม ๓๘ อัตรากำลัง
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒๓ โรงเรียน ๒๖ อัตรากำลัง โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๘ โรงเรียน ๑๒ อัตรากำลัง

๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน ๑๐๕ โรงเรียน
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๗๕ โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๓๐ โรงเรียน

ปัญหาในการวางแผนกำลัง

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

๓. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่ง และอัตรากำลังเดือนมีน้อยมาก

๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

ข้อมูลข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการระยะ ๑๐ ปี

ที่	มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาตามที่ สพฐ. กำหนด	จำนวนครูที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี (คน)									
		2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
1	วิชาเอกการประถมศึกษา	17	18	9	9	9	3	3	4	2	
2	วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย	4	1	6	3	3	2	3	2	3	5
3	วิชาเอกภาษาไทย	7	6	8	2	2	2	1	1	1	3
4	วิชาเอกคณิตศาสตร์	1	1	1	2	1			2	1	
5	วิชาเอกภาษาอังกฤษ	1	2	2	4		2	3	1	1	
6	วิชาเอกสังคมศึกษา	4	6	6	3	3	4		2	1	1
7	วิชาเอกวิทยาศาสตร์	6	3	8	4	5	2	1	1	1	1
8	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	2									
	สุขศึกษา, พลศึกษา	5	6	4	5	5	1	4	2	2	
	ศิลปะ, ดนตรี, นาฏศิลป์	3	1		2	1		1	1	1	2
9	เกษตรศาสตร์	1	2		4	1	2				
10	แนะแนว	2	2		2	2					
11	บรรณารักษศาสตร์	2	3	4	1					1	2
12	อุตสาหกรรมศิลป์	2		1			1			1	
13	คหกรรม	2	1	7	1	6		1		2	
14	บริหารการศึกษา	10	5	3	3	1					
15	ภูมิศาสตร์, ประวัติศาสตร์	2	3	1	2						
16	อื่นๆ	2	2		2	2	1			1	
17	ฯลฯ										
	ตำแหน่งว่าง										
	รวม	73	62	60	49	41	20	17	16	18	14

ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครูและจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน ได้ ๔๓ โรงเรียน รวม ๖๒ อัตรากำลัง ส่งผลให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดลงร้อยละ ๘๗ และจำนวนข้าราชการครูที่ขาดแคลนลดลงร้อยละ ๙๕ บรรลุผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือก เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน จำนวน ๑๕ กลุ่มวิชา รวม ๘๔ อัตรากำลัง และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ พัฒนาครูระดับสูงและระดับกลางตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณก่อนกำหนดไม่ต่อเนื่อง จะจ้างได้ในเดือนพฤษภาคมของปีงบประมาณที่ลาออก เนื่องจากมีงบประมาณในการจ้างไม่เพียงพอ

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตรากำลังตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๖. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคลบุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒.๔ การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

๒.๕ การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

๓. จุดที่ควรพัฒนา

๓.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในสังกัดไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัว มากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการไว้เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

๗. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

๘. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ภาคผนวก

จัดสรรอัตรากำลัง



บรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย

