

ส่วนที่ 1 บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตรา

ตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษา ใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาส ทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชา ด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญห ในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 192 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 138 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 36 อัตรากำลัง (ไม่นับรวมพนักงานราชการ 82 อัตรากำลังชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน 45 อัตรากำลัง (งบครูวิกฤต 44 อัตรากำลัง SP2 จำนวน 1 อัตรากำลัง) ประกอบด้วย

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 52 โรงเรียน
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน 52 โรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน 88 โรงเรียน

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและ ชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก
3. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือน หนึ่งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และ ผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเดือน มีน้อยมาก

4. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน
5. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา
2. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 บริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา

พันธกิจ

1. สรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

1.1 การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา จำแนกรายปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2562

1.2 สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

1.4 ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มีขึ้นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 รัยย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

1.6 กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขอโอน ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัด อปท. ขอโอนไปส่วราชการอื่น มีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

2.1 การเกลี้ยอัตรากำลัง

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(2) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(3) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี้ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่ สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณา กลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี้ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

2.2 การปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

(1) มีการดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หลายโรงเรียน

(2) การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้

สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังด้านปริมาณและคุณภาพ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูและมีครูไม่ครบชั้น

2.4 การการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

(1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2562 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ และขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.1 ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ.2562 จำนวน 10 กลุ่มวิชาเอก รวมทั้งสิ้น 63 คน ดังนี้

ที่	กลุ่มวิชา/ทาง/สาขาวิชาเอก	จำนวนที่ขึ้นบัญชี (คน)
1	ภาษาไทย	7
2	ภาษาอังกฤษ	38
3	วิทยาศาสตร์	16
4	สังคมศึกษา	13
5	พลศึกษา	4
6	ดนตรี	1
7	ศิลปศึกษา	6
8	คอมพิวเตอร์	64
9	ประถมศึกษา	52
10	ปฐมวัยศึกษา	18
	รวมทั้งสิ้น	219

2. การบริหารจัดการให้เขตพื้นที่และสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เกลี่ยพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อลดอัตรากำลังครูของโรงเรียน ดังนี้

(1) เกลี่ยตำแหน่งว่างครูผู้สอน จำนวน 18 โรงเรียน รวม 19 อัตรากำลัง

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เกลี่ยเพิ่มให้
1	โรงเรียนบ้านปลัดมูม	โรงเรียนวัดวรดิษฐ์
2	โรงเรียนวัดอิสาน	โรงเรียนวัดบัวทอง
3	โรงเรียนวัดเทพรังษี	โรงเรียนไตรคามศรีอนุสรณ์
4	โรงเรียนบ้านเขว้า	โรงเรียนบ้านจิก
5	โรงเรียนวัดบ้านพลับ	โรงเรียนบ้านเมืองแก
6	โรงเรียนวัดทรงสุวรรณ	โรงเรียนบ้านยางทะเล
7	โรงเรียนวัดสิริมงคล	โรงเรียนวัดบ้านปะเคียบ
8	โรงเรียนบ้านคูบอน	โรงเรียนวัดชัยสมพร
9	โรงเรียนบ้านโจด	โรงเรียนบ้านหนองไทร
10	โรงเรียนบ้านดงพลอง	โรงเรียนวัดชายอรัญ
11	โรงเรียนบ้านทุ่งวัง	โรงเรียนบ้านตามา
12	โรงเรียนบ้านละกอ	โรงเรียนวัดวงษ์วาริ
13	โรงเรียนวัดสุคันธารมย์	โรงเรียนบ้านโนนไฮ
14	โรงเรียนวัดบุปผาราม	โรงเรียนบ้านหนองกระโก
15	โรงเรียนบ้านเขว้า	โรงเรียนบ้านจิก
16	โรงเรียนวัดบ้านพลับ	โรงเรียนบ้านเมืองแก
17	โรงเรียนวัดทรงสุวรรณ	โรงเรียนบ้านยางทะเล
18	โรงเรียนบ้านหนองไผ่เบญจมิตร	โรงเรียนวัดบ้านปะเคียบ
19	โรงเรียนบ้านโคกกะฐิน	โรงเรียนตงศิริราษฎร์อนุสรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 36 โรงเรียน สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครู และจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน ได้ 26 โรงเรียน รวม 27 อัตรากำลัง จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดลง

ส่วนที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครู และจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน ได้ 18 โรงเรียน รวม 19 อัตรากำลัง จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดลง บรรลุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือก เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามความต้องการและความขาดแคลนวิชาเอกของโรงเรียน จำนวน 10 กลุ่มวิชา รวม 63 อัตรากำลัง และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ พัฒนาครูระดับสูงและระดับกลางตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

1. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาอันยาวนาน
2. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
3. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอ ย้ายกลับภูมิลำเนา
4. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณก่อนกำหนดไม่ต่อเนื่อง จะจ้างได้ใน เดือนพฤษภาคมของปีงบประมาณที่ลาออก เนื่องจากมีงบประมาณในการจ้างไม่เพียงพอ
5. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการ ที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้
6. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้าน บริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

2. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

- 2.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

2.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

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

2.5 การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

3. จุดที่ควรพัฒนา

3.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

3.3 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะ

1. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการดังนี้

1.1 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

1.2 เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

1.2.1 ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

1.2.2 ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

2. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการใน

ภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

3. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

4. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

5. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครุรายได้เดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

6. สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

7. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

8. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

แผนอัตรากำลัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

