



แผนอัตรากำลัง ๑ ปี

ปี ๒๕๖๕

งานวางแผนอัตรากำลัง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ส่วนที่ ๑ บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่มัธยมศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลนในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๓. พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๕. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๖. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

๗. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๗๑ โรงเรียน ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๕ อัตรา (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๖ อัตรา, ตำแหน่งครู เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๔๑ อัตรา ไม่นับรวมพนักงานราชการ ๓๓ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน ๒๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑๖ โรงเรียน จำนวน ๓๗ อัตรา

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๒๙ โรงเรียน จำนวน ๖๒ อัตรา

๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน ๒๖ โรงเรียน

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

๓. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก

๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา

๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

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

ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นองค์กรที่เป็นเลิศทางการศึกษาด้วย “ศาสตร์พระราชา”

*** เป็นเลิศ หมายถึง ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. สรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา จำแนก รายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒ สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๓ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

๑.๔ ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มีขึ้นบัญชีของเขตศึกษาธิการจังหวัด

๑.๕ รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๑.๖ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขอโอน ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัด อปท. ขอโอนไปส่วนราชการอื่น มีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๒.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

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

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่า เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครู เกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่ สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณา กลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครู เกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครู ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง ครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณา ของคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) พิจารณา

๒.๒ การปฏิรูมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฏิรูมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุ ใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

(๑) มีการดำเนินการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่ทุกโรงเรียน

(๒) การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้สถานศึกษา ที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังด้านปริมาณและคุณภาพ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครู และมีครูไม่ครบชั้น

๒.๔ การพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

(๑) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลความสำเร็จ
๑	จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรองรับการบรรจุนักเรียนทุนโครงการพัฒนาครูท้องถิ่น	๒๙ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งนักเรียนทุนโครงการพัฒนาครูท้องถิ่นได้ ๑๗ อัตรา และนำอัตราที่เหลือ ๑๒ อัตราใช้บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย
๒	เกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีปริมาณงานเกินเกณฑ์ ไปกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีปริมาณงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	๒๓ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาที่มี ปริมาณงานต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๙ โรงเรียน จำนวน ๒๓ อัตรา ตามความขาดแคลนและจำเป็น
๓	ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่งครูผู้สอน	๖๓ อัตรา	ได้ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๖๓ คน
๔	จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินให้สถานศึกษา	๒ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาที่มีขาดแคลนและจำเป็น
๕	นำอัตรารว่างหลังการย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๗ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย จำนวน ๓๗ อัตรา
๖	นำอัตรารว่างหลังการย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๒๓ อัตรา ไว้รอการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู	๒๓ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย จำนวน ๒๓ อัตรา

ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลความสำเร็จ
	และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕		
๗	เกลี้ยอัตราว่างตำแหน่ง รอง ผอ.รร. เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้ง	๑๑ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาตามความจำเป็น และขนาดของโรงเรียน เพื่อย้าย บรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๑๑ อัตรา
๘	จัดสรรค่าจ้างครูผู้สอนภาษาจีนใน โรงเรียนคุณภาพ จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา	จัดสรรให้โรงเรียนคุณภาพครูผู้สอน ภาษาจีน
๙	จัดสรรพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอนจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไป โรงเรียนที่ตำแหน่งกว่าเกณฑ์ จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาตามความจำเป็น และขาดแคลน
๑๐	จัดสรรอัตราว่างจากผลการ เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรองรับการบรรจุ นักศึกษาทุน สคค	๔ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งได้ ๑ อัตรา จำนวน ๒ โรงเรียน
๑๑	มีอัตราว่างจากการย้ายไปต่างเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน ๘ อัตรา ขอใช้ บรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๘ อัตรา	๘ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย ให้สถานศึกษาตามความจำเป็น ๖ โรงเรียน

ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครสวรรค์ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนได้ ๒๒ โรงเรียน รวม ๓๒ อัตรากำลัง จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครสวรรค์ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และ กศจ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๖. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ถูกจำกัดตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากรซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง มีเฉพาะตำแหน่งอัตราตามกรอบอัตรากำลังแต่ไม่มีเงิน เนื่องจากตัดโอนไปหน่วยงานอื่นในกระทรวงเดียวกัน ประกอบกับการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ การบริหารงานบุคคล

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

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

๒.๕ การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

๓. จุดที่ควรพัฒนา

๓.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ได้กระจายอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติ การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ต้องรอการอนุมัติจากผู้ไม่มีส่วนที่เกี่ยวข้องมาเป็นผู้อนุมัติ

๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยู่ยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครู ต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่าเพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันที ที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

๗. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

๘. บริหารงานบุคคลในลักษณะของ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ทำให้ได้ครูล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์

ภาคผนวก

