



รายงาน

คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร

พิจารณาศึกษาเรื่อง

ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มงานคณะกรรมการการศึกษา

สำนักกรรมการ ๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายงาน
คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร
พิจารณาศึกษาเรื่อง
ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๒ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ได้ลงมติตั้งคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร โดยมีอำนาจหน้าที่กระทำการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของชาติ แล้วรายงานต่อสภา ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นั้น

คณะกรรมการได้พิจารณาญัตติของนายเกรียงไกร ไชยมงคล รองประธานคณะกรรมการ กรณีสถานศึกษาในโครงการคุรุทายาทที่จบการศึกษาแล้ว กระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถบรรจุเข้ารับราชการได้ นอกจากนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่เสนอโดย นายนิสิต สินธุไพร รองประธานคณะกรรมการ กรณีที่ชมรมครูอัตราจ้างแห่งประเทศไทยได้ร้องเรียนปัญหาการเลิกสัญญาจ้างครูอัตราจ้าง โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และคณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมชี้แจงแถลงข้อเท็จจริงและแสดงความคิดเห็น ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

อย่างไรก็ดี คณะกรรมการพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า มาตรการแก้ไขปัญหาค่าจ้างดำเนินการอยู่เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าควรที่จะหามาตรการแก้ปัญหาระบบในระยะยาว ให้ระบบการบริหารงานบุคคลในอนาคตก่อให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอนอย่างจริงจังต่อไป

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาต่อสภาผู้แทนราษฎร ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๑๘๙ และข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๙๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

บัดนี้ คณะกรรมการการศึกษา ได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาอัตราค่าจ้างครู และบุคลากรทางการศึกษา เสร็จแล้ว จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอที่ประชุมสภาพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

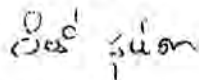
(ลงชื่อ) วิจิตร ศรีสอ้าน
(ศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอ้าน)
ประธานคณะกรรมการการศึกษา

สำนักกรรมการ ๒

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๘๔๗

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๑๒๓๑

สำเนาถูกต้อง



(นางวัชรีย์ สุहितพันธ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการการศึกษา

วรภรณ์ รุ่ง/ทาน
ประไพศรี พิมพ์

สารบัญ

หน้า

รายงานคณะกรรมการการศึกษา

(๑)

๑. วิธีการพิจารณาศึกษา

(๒)

๒. ผลการพิจารณาศึกษา

(๙)

ส่วนที่ ๑ สภาพการขาดแคลนอัตรากำลังครู
และบุคลากรทางการศึกษา
และการแก้ไขปัญหาในระยะที่ผ่านมา

๑. ภาพรวมการขาดแคลนครู

(๑๐)

๒. ครูเกษียณอายุและครูช่วยราชการ

(๑๒)

๓. การแก้ปัญหาโดยลูกจ้างชั่วคราว

(๑๓)

๔. การพิจารณาปรับโครงสร้างและ
อัตรากำลังในสถานศึกษา

(๑๔)

๕. การแก้ปัญหาของกระทรวงศึกษาธิการ

(๑๕)

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ**และแนวทางการแก้ไข**

๑. ปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดแคลน
อัตรากำลังครูและบุคลากรทาง
การศึกษา (๑๖)
๒. ข้อวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ
แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอใน
การแก้ไขปัญหาขาดแคลน
อัตรากำลังครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (๑๘)
๓. แนวทางในการแก้ไขปัญหาการ
ขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (๒๕)

๓. บัณฑิตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ (๒๘)**ภาคผนวก** (๓๑)

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

(สำเนา)

๖

สภาผู้แทนราษฎร

ถนนอุทองใน กทม. ๑๐๓๐๐

พฤศจิกายน ๒๕๔๕

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการการศึกษา

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานของคณะกรรมการ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๒ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ได้ลงมติตั้งคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร นั้น คณะกรรมการ คณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอ้าน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายเกรียงไกร ไชยมงคล | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. นายนิสิต สินธุไพร | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๔. นายพงษ์พิช รุ่งเป้า | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๕. นายยุทธศิลป์ จุฑาปะนกุล | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๖. นางลลิตา ฤกษ์สำราญ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๗. นายสมภารถ เจ๊ะนา | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๘. นายโสภณ ชาร์มย์ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๙. นางบุญรื่น ศรีธเรศ | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๐. นายวิทยา ทรงคำ | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๑. นายสนั่น สุธากุล | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๒. นายชาญศักดิ์ ขวลิคนิติธรรม | กรรมการ |
| ๑๓. นายพายัพ ปั้นเกตุ | กรรมการ |
| ๑๔. นายลิขิต หมุ่มดี | กรรมการ |
| ๑๕. นายเสรี สาระนันท์ | กรรมการ |
| ๑๖. นายประกอบ รัตนพันธ์ | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๗. นางกัณตวรรณ กุลจรรยาวิวัฒน์ | ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ |

๑. วิธีการพิจารณาศึกษา

ในการดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้น คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาตั้งแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ ดังนี้

๑.๑ เชิญผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมชี้แจงแถลงข้อเท็จจริงและแสดงความคิดเห็นเรื่อง โครงการครุทายาท เพื่อประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

๑. นายสมยศ มีเทศน์
๒. นางรัตนา ศรีเหรียญ

เลขาธิการ

ผู้อำนวยการกองวิชาการ
บริหารงานบุคคล

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

๑. นายพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง
๒. นายวิชิต สุวรรณรัตน์
๓. นายสรรค์ วรอินทร์

รองเลขาธิการ

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบ
บริหาร

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการ
ฝึกหัดครู

ผู้แทนอธิการบดีสถาบันราชภัฏ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมจิตต์ อินทสระ

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ

สวนดุสิต ในฐานะแทนประธาน

ที่ประชุมอธิการบดีสถาบันราชภัฏ

ผู้แทนคณบดีคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย

๑. รองศาสตราจารย์ประหยัด จิระวรพงษ์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร ในฐานะ
ประธานสมาคมคณบดีคณะครุศาสตร์
และศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย

๑.๒ เชิญผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมชี้แจงแถลงข้อเท็จจริงและแสดงความคิดเห็นเรื่อง ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

๑. นายปริญญา กรวยทอง รองเลขาธิการ
๒. นางสาวสุนันทา รัตนกรไพบุลย์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนา
โครงสร้างระบบงาน
๓. นายกำจัด จันทวงษ์โส บุคลากร

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑. นายอนันท์ จันทร์กวี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

กรมอาชีวศึกษา

๑. นายสงวน บุญปียทัศน์ รองอธิบดี
๒. นายเสรี บุญญากาศ ผู้อำนวยการกองการ
เจ้าหน้าที่

กรมสามัญศึกษา

๑. นายวิรัช บุญนำ รองอธิบดี
๒. นางสุภาพ มุ่งงาน บุคลากร
๓. นางสาวถนิมทอง กะลัมพะนันท์ บุคลากร

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง | รองเลขาธิการ |
| ๒. นายวิชิต สุวรรณรัตน์ | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบ
บริหาร |
| ๓. นายฉัตรชัย บัวภันต์ | บุคลากร |

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ดวงสุดา เตโชติรส | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและ
พัฒนา |
| ๒. นายสมภพ เทพรัตน์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ ศิลวัตร | ผู้อำนวยการกองแผนงาน |

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

- | | |
|-------------------------|---|
| ๑. นายสุรชาติ สังข์รุ่ง | ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคล |
|-------------------------|---|

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| ๑. นางสาวมยุรี จารุปาน | รองเลขาธิการ |
| ๒. นางสาววริยพร แสงนภาพวร | นักวิชาการศึกษา |
| ๓. นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี | นักวิชาการศึกษา |

๑.๓ เชิญผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมชี้แจงแถลงข้อเท็จจริงและแสดงความคิดเห็นเรื่อง ปัญหาการยกเลิกสัญญาจ้างครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| ๑. นายนิราศ สร้างนิทร | รองเลขาธิการ |
| ๒. นายชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๓. นางสาวสุนันทา รัตนกรไพบูลย์ | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาโครงสร้าง
และระบบงาน |
| ๔. นางพัชรา ประवालทิพย์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ
แผน |

สำนักงานประมาณ

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นางสาวสิรินธร พวงกนก | ผู้อำนวยการสำนักวิเคราะห์
งบประมาณการศึกษา |
| ๒. นายเสกสรร วานิชานุเคราะห์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ๗ |
| ๓. นางปราณี ชวาลา | ผู้อำนวยการส่วนงบประมาณ
การศึกษา ๒ |
| ๔. นางสาววันทนี ทรัพย์เสนาะ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ๖ |
| ๕. นางสาวสุทธิวรรณ เฟ่งวานิชย์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ๖ |

๑.๔ พิจารณาศึกษารายงานการวิเคราะห์เรื่อง ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทาง
การศึกษา จัดทำโดยคณะทำงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| (๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ | ผู้อำนวยการประจำคณะ
กรรมการ หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) รองศาสตราจารย์พรทิพย์ ดีสมโชค | นักวิชาการประจำคณะกรรมการ |
| (๓) นางสันทนา พูลพัฒน์ | นักวิชาการประจำคณะกรรมการ |
| (๔) นายรุ่งโรจน์ ตรงสกุล | นักวิชาการประจำคณะกรรมการ |

ทั้งนี้ คณะทำงานได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารประกอบการชี้แจงของหน่วยงาน
ต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งประกอบ
ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา
สำนักงานสภาพัฒนาการศษษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑.๔ ตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาศึกษาปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| (๑) นายเกรียงไกร ไชยมงคล | ประธานคณะอนุกรรมการ |
| (๒) นายสมภารธม เจ๊ะนา | รองประธานคณะอนุกรรมการ |
| (๓) นายสนั่น สุชากุล | อนุกรรมการ |
| (๔) นายประกอบ รัตนพันธ์ | อนุกรรมการ |
| (๕) นางศิริพร ชุมนุ่ม | อนุกรรมการ |
| (๖) นางสาวสิรินธรณ์ พ่วงกนก | อนุกรรมการ |
| (๗) นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ | เลขานุการคณะอนุกรรมการ |
| (๘) นางรัตนา ศรีเหรียญ | ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ |
| (๙) นายเสนห์ ชาวโต | ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ |
| (๑๐) นางสาวสุนันทา รัตนกรไพบูลย์ | ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ |
| (๑๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พฤทธิ
ศิริบรรณพิทักษ์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๒) นางสันทนา พูลพัฒน์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๓) นายรุ่งโรจน์ ตรงสกุล | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๔) นายสงวน บุญเปียทัศน์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๕) นางธิดา แก้วประสิทธิ์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๖) นายยัณยงค์ คำบรรลือ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๗) นายสีมา สีมานันท์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๘) นางปราณี ชวลา | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๑๙) นายเดชา ดีผดุง | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๒๐) นางสาวกัลยา ฟองสมุทร | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๒๑) นายประเสริฐ งามพันธ์ุ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| (๒๒) นายอาวุธ เสกเมธี | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |

คณะอนุกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา ดังนี้

๑) ศึกษารวบรวม และวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเอกสารประกอบการชี้แจงของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการกำหนดนโยบายและกำลังคนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒) ตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

(๑) นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์	หัวหน้าคณะทำงาน
(๒) นางรัตนา ศรีเหรียญ	คณะทำงาน
(๓) นายเสน่ห์ ชาวโต	คณะทำงาน
(๔) นางสาวสุนันทา รัตนกรไพบูลย์	คณะทำงาน
(๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
(๖) นายยੰยงค์ คำบรรลือ	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
(๗) นายประเสริฐ งามพันธ์ุ	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
(๘) นางสาววราภรณ์ สุขประเสริฐ	เลขานุการคณะทำงาน
(๙) นายนาถะ ดวงวิชัย	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

คณะทำงานได้พิจารณาศึกษาข้อมูล รวมทั้งเชิญผู้แทนสำนักงบประมาณเป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน และรับฟังความคิดเห็นจากกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการโดยมีผู้แทนจากกรมต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม ดังนี้

(๑) นางวิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ	ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ
(๒) นางสาวสุนันทา รัตนกรไพบูลย์	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ
(๓) นางสุภาพ มุ่งพนา	ผู้แทนกรมสามัญศึกษา
(๔) นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์	ผู้แทนกรมการศึกษานอกโรงเรียน
(๕) นายธวัช ถาวรสวัสดิ์	ผู้แทนกรมพลศึกษา

- | | |
|----------------------------|---|
| (๖) นายศิริชัยชาญ พักจำรูญ | ผู้แทนกรมศิลปากร |
| (๗) นายวิชัย ธรรมเจริญ | ผู้แทนกรมการศาสนา |
| (๘) นายฉัตรชัย บัวกันต์ | ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการ
ราชภัฏ |
| (๙) นางประทีป มณีบุตร | ผู้แทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล |
| (๑๐) นางเกตุร บัญสนอง | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน |

๒. พิจารณาการศึกษา

คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษาข้อมูลและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดผลการพิจารณาการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สภาพการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา และการแก้ไขปัญหาในระยะเวลาที่ผ่านมา

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ปัญหา

ส่วนที่ ๑

สภาพการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา และการแก้ไขปัญหาในระยะเวลาที่ผ่านมา

๑. ภาพรวมของการขาดแคลนครู

จากการศึกษาของคณะกรรมการพบว่าในปีการศึกษา ๒๕๔๔ สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการขาดแคลนครูรวม ๗๘,๒๐๙ อัตรา โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขาดแคลนอัตรากำลังครูมากที่สุด คือ ๕๕,๙๐๐ อัตรา รองลงมาคือกรมอาชีวศึกษา จะขาดแคลน ๖,๖๔๙ อัตรา และกรมสามัญศึกษาขาดแคลนครู ๔,๕๔๗ อัตรา ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบข้อมูลการขาดแคลนอัตรากำลังครูที่เสนอโดยต้นสังกัด และ ก.ค.

ข้อมูล สังกัด แหล่งข้อมูล	จำนวน สถาน ศึกษา	จำนวน นักเรียน/ นักศึกษา	จำนวน ครู/ อาจารย์	จำนวน ครูจ้าง ชั่วคราว	จำนวนอัตราครูที่ขาด		
					ตาม เกณฑ์ ก.ค.	ตามเกณฑ์ต้นสังกัด	
						ก่อน ๑.ต.ค.๕๕	หลัง ๑.ต.ค. ๕๕
๑. สปช. (ส.ค.๕๕) ก.ค. (มี.ย. ๕๕)	๒๙,๙๐๕ ๓๓,๓๐๓	๖,๖๒๔,๒๓๐ ๖,๖๒๔,๖๗๑	๓๕๑,๗๑๖ ๓๕๑,๖๘๗	๑๒,๘๒๘ na	๕๖,๓๑๓ ๕๕,๙๐๐	๓๓,๓๓๙ na	๔๖,๑๓๙ na
๒. สศ. ก.ค.	๒,๖๖๘ ๒,๖๖๘	๒,๖๑๒,๖๑๑ ๒,๖๕๑,๑๕๑	๑๑๖,๑๑๔ ๑๑๗,๔๗๓	na na	๔,๘๗๗ ๔,๕๔๗	๔,๘๗๗ na	na na
๓. กรมอาชีวศึกษา ก.ค.	na ๔๑๓	๗๔๓,๙๕๔ ๘๕๓,๗๐๖	๑๘,๑๔๙ ๑๔,๒๒๖	๒,๕๔๗ na	๖,๖๔๙ ๕,๙๘๘	๖,๖๔๙ na	๔,๑๐๒ na
๔. ส.ราชมงคล ก.ค.	๕๕ ๕๐	๑๐๙,๕๐๔ ๑๐๙,๕๐๔	๔,๙๗๗ ๔,๙๗๗	na na	๓,๗๕๔ ๓,๗๓๔	๓,๗๕๔ na	๓,๗๕๔ na
๕. ส.ราชภัฏ ก.ค.	๔๑ ๔๑	๑๙๐,๖๕๐ ๒๑๒,๐๔๔	๗,๘๒๗ ๗,๖๘๘	๒,๘๙๕ na	na ๓,๗๓๕	na na	na na
รวม ๕ กรม							
ข้อมูลต้นสังกัด	na	๑๐,๒๘๐,๙๘๔	๔๘๘,๘๑๓	na	na	na	na
ข้อมูล ก.ค.	๓๖,๔๗๕	๑๐,๔๓๓,๑๑๒	๔๘๖,๐๖๑	na	๗๓,๙๐๔	na	na
ข้อมูลก.ค.เพิ่มเติม							
๖. กรมพลศึกษา	๒๗	๒๙,๒๑๔	๙๖๒	na	๗๘๓	na	na
๗. กรมศิลปากร	๑๖	๘,๖๒๗	๑,๑๑๑	na	๔๐๕	na	na
๘. กศน.	๑,๐๐๗	๒,๖๓๔,๗๕๙	๒,๘๓๔	na	๓,๑๑๗	na	na
รวมทั้งสิ้น							
ข้อมูลต้นสังกัด		๑๒,๙๕๓,๕๘๕	๔๙๓,๗๒๐	na	na	na	na
ข้อมูล ก.ค.	๓๗,๕๒๕	๑๓,๑๐๕,๗๑๒	๔๙๐,๙๖๘	na	๗๘,๒๐๘	na	na

ที่มา รายงานของคณะกรรมการในคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร เรื่อง ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๕๔
(เอกสารอัดสำเนาเสนอคณะกรรมการการศึกษา)

จากข้อมูลข้างต้นมีข้อสังเกตว่า ข้อมูลการขาดแคลนอัตรากำลังครูจะแตกต่างกันระหว่างข้อมูลของ ก.ค. และข้อมูลของกรม เนื่องจากกรมต่าง ๆ ได้ปรับเกณฑ์ต่างไปจาก ก.ค. เล็กน้อย เพื่อความประหยัด และความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

๒. ครูเกษียณอายุและครูช่วยราชการ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่กรมต่าง ๆ ได้นำเสนอที่เป็นสาเหตุของการขาดแคลนครู คือ การที่ข้าราชการครูเกษียณอายุทั้งกรณีปกติ และกรณีเกษียณก่อนกำหนดจำนวนมากและมีได้ขอบรรจุครูแทนเกษียณได้ครบจำนวน และอีกประการหนึ่งของสาเหตุการขาดแคลนครู คือ การที่มีข้าราชการครูช่วยราชการมาก จากการศึกษาของคณะทำงานในคณะกรรมการวิชาการ และคณะอนุกรรมการการศึกษาแล้วปรากฏผลดังตารางที่ ๒ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบจำนวนครูเกษียณและช่วยราชการ กับจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ ก.ค.

สังกัด	จำนวนครูเกษียณ ๒๕๔๒-๒๕๔๔		จำนวนครู ช่วยราชการ ปี ๒๕๔๔	รวม	จำนวนครู ที่ขาดตาม เกณฑ์ ก.ค.
	ปกติ	ก่อนกำหนด			
๑. สปช.	๖,๘๔๒	๓๑,๙๐๙	๗,๗๙๒	๔๖,๕๔๓	๕๖,๓๑๓
๒. สศ.	๑,๙๔๒	๕,๐๒๙	๒,๖๘๓	๙,๖๕๔	๔,๕๔๗
๓. กรมอาชีวศึกษา	๓๘๙	๓๙๕	๓๑๔	๑,๐๙๘	๕,๙๘๘
๔. ส.ราชมงคล	๑๗๖	๑๖๑	๑๘๓	๕๒๐	๓,๗๓๔
๕. ส.ราชภัฏ	๓๗๕	๓๓๓	๒๑๔	๙๒๒	๓,๗๓๕
๖. กรมพลศึกษา	๓๐	๓๖	๑๒๓	๑๘๙	๗๘๓
๗. กรมศิลปากร	๑๗	๓๒	๓	๕๒	๔๐๕
๘. กศน.	๘๔	๑๗๓	๒๕๗	๕๑๔	๓,๑๑๗
รวม	๙,๘๕๕	๓๘,๐๖๘	๑๑,๕๖๙	๕๙,๔๙๒	๗๘,๒๐๙

ที่มา รายงานคณะทำงาน. อ้างแล้ว หน้า ๑๑

* ข้อมูล ก.ค. ณ ๑๖ ก.ค. ๒๕๔๔

** จำนวนครูที่ขาดมีมากกว่าจำนวนครูที่เกษียณและช่วยราชการ ซึ่ง ก.ค. ได้ให้ข้อมูลว่าเนื่องจากมีการขยายโอกาสทางการศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๔๔ คือ มีการขยายห้องเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ๙๕,๐๐๐ ห้อง และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๒๔,๐๐๐ ห้อง

๓. การแก้ปัญหาโดยลูกจ้างชั่วคราว

วิธีการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู คือ การจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๔,๕๐๑ คน โดยทำให้ลดการขาดแคลนอัตรากำลังลงบ้าง แต่ก็ยังขาดแคลนอยู่ ดังปรากฏในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ สภาพการขาดแคลนอัตรากำลังครูภายหลังการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (หลัง ๑.๓.๔๕)

สังกัด	จำนวนอัตราครูที่ขาดตามเกณฑ์ ก.ค.	จำนวนครูจ้างชั่วคราว ปี ๒๕๔๕	จำนวนอัตราครูที่ขาด
๑. สปข.	๕๖,๓๑๓	๑๐,๙๖๓	- ๔๕,๓๕๐
๒. สศ.	๔,๕๔๗	๕,๒๖๘	+ ๗๒๑
๓. กรมอาชีวศึกษา	๕,๙๘๘	๒,๖๕๗	- ๓,๓๓๑
๔. ส. ราชมณฑล	๓,๗๓๔	๓๑๖	- ๓,๔๑๘
๕. ส. ราชภัฏ	๓,๗๓๕	๗๙๑	- ๒,๙๔๔
๖. กรมพลศึกษา	๗๘๓	๑๘	- ๗๖๕
๗. กรมศิลปากร	๔๐๕	๘๔	- ๓๒๑
๘. กศน.	๑,๓๒๕	*	- ๑,๓๒๕
รวม	๗๖,๘๓๐	๒๐,๐๙๗	- ๕๖,๗๓๓

ที่มา รายงานของคณะทำงานในคณะกรรมการการศึกษา, อ้างแล้ว หน้า ๑๑ ปรับปรุงโดยคณะอนุกรรมการการศึกษา พิจารณามีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

* กรณีกรมการศึกษานอกโรงเรียนไม่รวมครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในพื้นที่ที่ได้รับงบประมาณเป็นการเฉพาะจำนวน ๔,๔๓๒ อัตรา และนอกงบประมาณ ๑,๒๑๔ อัตรา รวม ๕,๖๔๖ อัตรา โดยมีลักษณะที่ต้องจ้างเป็นประจำติดต่อกัน ไม่เหมือนครูจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างเป็นปี ๆ ไป จำนวนดังกล่าวจึงไม่สามารถนำไปรวมกับอัตรากำลังข้าราชการครู เพื่อลดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูที่ขาดได้ เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน ประกอบกับกรอบอัตรากำลังที่ข้าราชการครูที่คำนวณจ้างมิได้นับรวมจำนวนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนด้วย

๔. การพิจารณาปรับโครงสร้างและอัตรากำลังในสถานศึกษา

สาเหตุอีกประการหนึ่งทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู คือการที่นำตำแหน่งครูไปปฏิบัติงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องขาดครูผู้สอนไปจำนวนหนึ่ง ประมาณ ๑๐% ของครูในสถานศึกษา ดังนั้น ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายจำลอง ครุฑขุนทด) ให้ศึกษาวิจัยกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยจัดให้มีบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้จะทำให้สามารถบรรจุบุคลากรทางการศึกษาให้ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาแทนครูซึ่งทำหน้าที่อยู่ และจะได้มีครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนได้อย่างเพียงพอ และคาดว่าจะการขาดแคลนอัตรากำลังครูก็อาจจะหมดไป

อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ ก.ค. ได้ปรับเกณฑ์สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามที่กล่าวมาแล้ว โดยจัดให้ครูอัตราจ้างทำหน้าที่สนับสนุนการสอน ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการ

๕. การแก้ปัญหาของกระทรวงศึกษาธิการ

ในการแก้ปัญหากระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและกรมที่มีสถานศึกษาให้แก้ปัญหาโดยใช้มาตรการต่อไปนี้

(๑) การขออัตราเกษียณของข้าราชการครูไว้ทั้งหมด

(๒) การขออัตราทดแทนอัตราเกษียณก่อนกำหนด โดยจะขอเกินร้อยละ ๒๐ ตามสภาพที่ขาดแคลน แต่ไม่ได้รับอนุมัติ

(๓) การจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ ๒๕๔๕ จำนวน ๒๑,๕๒๓ อัตราแล้ว แต่ยังไม่พอ

(๔) การเกลี้ยอัตรากำลัง จากส่วนที่เกินไปยังส่วนที่ขาด โดย ก.ค. มอบอำนาจให้กรมต้นสังกัดดำเนินการ

(๕) ยกเลิกเกณฑ์การประเมินตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเกณฑ์ปกติ (เกณฑ์ปริมาณ)

(๖) ควบคุมการส่งข้าราชการครู และส่งข้าราชการครูที่ช่วยราชการกลับโรงเรียนโดยให้หยุดการสั่งให้ครูไปช่วยราชการจนกว่ากระทรวงจะกำหนดแนวปฏิบัติ และให้ส่งข้าราชการครูที่ช่วยราชการกลับโรงเรียนเดิม ยกเว้น ๕ กรณี คือ (๑) กรณีติดตามคู่สมรสซึ่งเป็น

ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจตามมติ ครม. หรือ (๒) กรณีเจ็บป่วยอย่างร้ายแรงต้องรักษาตัว หรือ (๓) กรณีถูกคุกคามต่อชีวิต หรือ (๔) กรณีไปช่วยราชการในหน่วยงาน/สถานศึกษาที่ขาดอัตรากำลัง หรือ (๕) กรณีไปช่วยราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ/โครงการพระราชดำริหรือพระราชประสงค์

(๗) ตรวจสอบจำนวนนักเรียนและห้องเรียนให้ตรงกับความเป็นจริงในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ของทุกปี

(๘) เร่งรัดการจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายโรงเรียนให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๔๔

(๙) จัดนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการไปฝึกสอนในสถานศึกษาสังกัด สปช. และกรมสามัญศึกษา โดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏกำลังดำเนินการ

(๑๐) แสวงหาพระสงฆ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เกษียณอายุราชการ และบัณฑิตอาสาไปช่วยงานสถานศึกษา โดยมอบกรมที่มีสถานศึกษาไปดำเนินการ

(๑๑) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูโดยมอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการ

(๑๒) ปรับปรุงเกณฑ์คำนวณอัตรากำลังในสถานศึกษา โดยเฉพาะกรมสามัญศึกษา และ สปช. ให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการแล้ว (รายละเอียดในภาคผนวก)

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไข

๑. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแยกได้ ๕ ประการดังนี้

(๑) ปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคำนวณอัตรากำลังของกรม ก.ค. คปร. และสำนักงานงบประมาณ ยังไม่ตรงกัน ทำให้การคำนวณอัตรากำลังขาดแคลนไม่ตรงกัน ทำให้เกิดผลต่อการแก้ปัญหาที่ยังไม่ตรงกัน กล่าวคือ กรม และ ก.ค. ยึดการคำนวณอัตรากำลังเป็นรายโรงเรียน แต่ คปร. และสำนักงานงบประมาณ ยึดการคำนวณอัตรากำลังรวมในอัตรากำลังครู : ต่อนักเรียน ๑:๒๕ ตามข้อเสนอของ ADB ทำให้จำนวนการขาดแคลนอัตรากำลังไม่ตรงกัน เมื่อหลักเกณฑ์ในการคำนวณต่างกันทำให้การแก้ปัญหาก็ยึดถือฐานที่ต่างกัน

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับการเกลี้ยอัตรากำลังเนื่องจากโดยสภาพปัจจุบันครูมักจะขาดแคลนมากในโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชนบท หรือในพื้นที่กั้นดารและห่างไกล ประกอบกับนโยบายในการช่วยราชการที่มีอยู่ทำให้ครูดิ้นรนขอไปช่วยราชการในเมืองและโรงเรียนใหญ่ ๆ เป็นส่วนมาก ทำให้อัตรากำลังของครูไม่ตรงกับความเป็นจริง และนานวันเข้าการที่จะเกลี้ยครูกลับสู่สถานศึกษาตามความเป็นจริงยิ่งกระทำได้ยาก แม้กรมจะพยายามแก้โดยวิธีตัดโอนอัตราตามตัวไปก็ยิ่งจะทำให้โรงเรียนในชนบท หรือในท้องที่กั้นดาร และห่างไกลยิ่งจะทำให้โรงเรียนในชนบท หรือในท้องที่กั้นดาร และห่างไกลยิ่งจะขาดแคลนมากยิ่งขึ้น

(๓) การปรับหลักสูตร และการจัดอัตรากำลังครูในสายวิชาที่ต้องการครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ในโรงเรียนตามหลักสูตรในปัจจุบัน ทำให้เกิดความขาดแคลนครูในบางสาขา แม้ว่าโรงเรียนนั้นมีอัตรากำลังครูโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานก็ตาม

(๔) ข้อจำกัดในการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการครู ทั้งการเพิ่มอัตรากำลังตามปกติตามปริมาณงานของโรงเรียนที่จะต้องรับนักเรียนเพิ่มขึ้นตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาและตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติให้เป็นสิทธิของประชาชนในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย ๑๒ ปี ที่รัฐจัดอย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทำให้มีความต้องการกำลังครูเพิ่มขึ้น ยิ่งรัฐบาลมีนโยบายในการจำกัด

กำลังคนและจำกัดในการคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ทำให้ยังมีอัตรากำลังขาดแคลนมากยิ่งขึ้น

(๕) การจ้างอัตราครูลูกจ้างชั่วคราวเป็นปี ๆ ไป ไม่มีแรงจูงใจที่ดีพอที่จะทำให้ครูอัตราจ้างได้ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงไม่มีโอกาสได้เพิ่มค่าจ้างเลย บางแห่งมีการจ้างปีละ ๑๐ เดือน แม้บางแห่งจ้างต่ำกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด ทำให้มีอัตราการเข้าออกสูง และจะมีผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(๖) ครูส่วนหนึ่งต้องไปปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน โดยเฉพาะตามเกณฑ์ของ ก.ค. กำหนดให้ครูประมาณร้อยละ ๑๐ ในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอน จึงทำให้อัตราครูปฏิบัติการสอนจริง ๆ ขาดไป แม้ ก.ค. จะกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่แล้ว ก็กำหนดเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น โดยจัดให้มีครูอัตราจ้างปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนเพิ่มให้ร้อยละ ๑๐ ของอัตราครูผู้สอน แต่ขณะนี้อยู่ในระหว่างเกลี้ยอัตรากำลัง และพิจารณาอัตราจ้างในงบประมาณต่อไป นอกจากนี้อัตราส่วนที่ คปร. ยึดถือนี้ได้รวมอัตราผู้บริหารสถานศึกษาไว้ด้วย โดยถือว่าผู้บริหารนั้นจะทำการสอนด้วย เนื่องจาก ก.ค. กำหนดลักษณะงานของผู้บริหารว่าต้องทำการสอนต่อไปนี้ จึงต้องกำหนดให้ผู้บริหารทำการสอนด้วย

(๗) การแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในขณะนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก้ปัญหาในลักษณะต่างคนต่างทำต่างคนต่างแก้ไข ปัญหาจึงไม่สัมพันธ์กัน และไม่อาจแก้ไขปัญหาร่วมกันได้

(๘) ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีแผนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะยาว จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒ ข้อวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอในการแก้ไขปัญหา
ขาดแคลนอัตรากำลังครู และ บุคลากรทางการศึกษา

จากปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอในการแก้ไข สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู และ บุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๑	เกณฑ์อัตรากำลังยังไม่ตรงระหว่าง กรม ก.ค. คปร. และ สำนักงบประมาณ	๑. กรม และ ก.ค. ยึดอัตรากำลังเป็นรายโรงเรียน ๒. คปร. และสำนักงบประมาณยึดเกณฑ์รวม๑:๒๕ (สำหรับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน)	๑. ควรจะได้วางหลักเกณฑ์ร่วมกัน ทั้ง กรม ก.ค. คปร. และสำนักงบประมาณ ๒. เกณฑ์ควรจะต่างกันไปตามระดับ/ประเภทสถานศึกษา เช่น ๑) ก่อนประถมศึกษา ๒) ประถมศึกษา ๓) มัธยมต้น ๔) มัธยมปลาย ๕) การศึกษาสงเคราะห์ ๖) การศึกษาเพื่อคนพิการ ๗) อาชีวศึกษา ๘) สถาบันราชภัฏ ๙) สถาบันราชมนฑล	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
			๓. นอกจากนั้นควรมีเกณฑ์พิเศษสำหรับบางสถานศึกษา เช่น โรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนประจำ เป็นต้น	
๒	ปัญหาเกี่ยวกับความยากลำบากในการเกลี้ยอัตรากำลัง	<p>๑. มีการให้ครูช่วยจากโรงเรียนที่ขาดแคลนน้อยกว่าหรือครูพอดิเกณฑ์หรือเกินเกณฑ์ทำให้ครูในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูยิ่งขาดแคลนมากขึ้น</p> <p>๒. ไม่มีมาตรการจูงใจครูให้ไปช่วยราชการจากโรงเรียนที่เกินไปยังโรงเรียนที่ขาดครู</p>	<p>๑. กำหนดเกณฑ์ในการให้ห้ามครูไปช่วยราชการและการตัดโอนตำแหน่งครูจากโรงเรียนที่ขาดครูไปยังโรงเรียนที่อื่น และให้ ก.ค. และกระทรวงควบคุมดูแลอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. จัดให้มีมาตรการจูงใจครูจากโรงเรียนที่โรงเรียนขาดครู เช่น</p> <p>๑) จัดทำโครงการรินน้ำใจครูสู่ชนบท โดยให้ครูสมัครเข้าร่วมโครงการในแต่ละจังหวัดหรือเขตพื้นที่โดยกำหนดระยะเวลา เช่น ๑ ภาคเรียน ๑ ปี เป็นต้น</p>	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
			๒) จัดให้มีสิทธิประโยชน์เป็นพิเศษ เช่น โควต้าเลื่อนชั้นเงินเดือน กรณีพิเศษเงินเพิ่มพิเศษเงินสมนาคุณ ฯลฯ	
๓	การปรับอัตราค่าจ้างครูในสาขาที่ต้องการความชำนาญ บางสาขาทำให้อีกมีความขาดแคลนครูมากยิ่งขึ้น	เกณฑ์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ก.ค. ยังใช้เกณฑ์รวม โดย ก.ค. กำหนดให้ อกค. กรม กำหนดความต้องการแต่ละสาขา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มี การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน แต่มีการกำหนดเฉพาะในการบรรจุใหม่แต่ละครั้งจึงทำให้เกิดปัญหาดังปัจจุบัน	๑. ให้มีการกำหนดเกณฑ์ที่คำนึงถึงความต้องการครูเฉพาะสาขาในสถานศึกษาด้วย ๒. ให้ ก.ค. วางระบบกำกับการใช้อัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัดด้วย	
๔	ข้อจำกัดในการเพิ่มอัตราค่าจ้างครูทั้งการเพิ่มตามปริมาณนักเรียนที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มชดเชยอัตราครูที่เกษียณอายุราชการ	๑. เกณฑ์คำนวณอัตราค่าจ้างครูยังไม่เป็นที่ยอมรับของ คปร. และสำนักงานประมาณ ๒. มีการเกรงว่าเพิ่มครูเท่าไรก็ไม่พอ	๑. ต้องเร่งรัดการปรับเกณฑ์อัตราค่าจ้างให้แล้วเสร็จโดยด่วน ๒. เมื่อปรับเกณฑ์อัตราค่าจ้างเสร็จแล้วจะต้องมีการวางแผนอัตราค่าจ้างในสถาน	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
			<p>ศึกษาทุกแห่ง ทั้ง แผนอัตรากำลัง ประจำปี และแผน อัตรากำลัง ๕ ปี ตาม เกณฑ์ตกลงกัน ซึ่งจะทำให้ทราบ ความต้องการอัตรา กำลังที่ชัดเจน และ สามารถจัด อัตราใหม่ หรือ คืนอัตราเกษียณ อายุให้ได้อย่าง ถูกต้องตามความ เป็นจริง</p> <p>๓. เฉพาะปัจจุบัน นี้ก็ต้องพิจารณาเพิ่ม ให้ตามความจำเป็น ดังปรากฏอยู่</p>	
๕	<p>ปัญหาการจ้างอัตราลูกจ้าง รายปี ยังขาดมาตรการจูงใจ ที่ดีพอ ทำให้ครูลูกจ้างขาด ขวัญกำลังใจ</p>	<p>๑. ยังยึดระเบียบว่า ด้วยการจ้างลูกจ้าง ชั่วคราวโดยทั่วไป และยังไม่มี</p> <p>๒. ระเบียบว่าด้วย การจ้างครูโดยเฉพาะ</p> <p>๓. ยังขาดมาตรการ จูงใจสำหรับครูลูกจ้าง</p>	<p>เสนอให้ออกระเบียบ ว่าด้วยการจ้างครู และบุคลากรทางการ ศึกษา เช่น ในระบบ สัญญาจ้าง ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี โดย กำหนดให้มีสิทธิ ประโยชน์ไว้ใน เงื่อนไขของสัญญา จ้าง เช่น กำหนดให้ มีการประกันสังคม</p>	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
			คำรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ ให้เท่าเทียม กับลูกจ้างประจำ หรือครูโรงเรียน เอกชน	
๖	ครูส่วนหนึ่งต้องไปปฏิบัติ งานสนับสนุนการสอน ทำให้ ครูยิ่งขาดแคลน รวมทั้ง เกณฑ์ของ คปร. ปัจจุบันได้ รวมอัตราผู้บริหารสถาน ศึกษา ในเกณฑ์ ๑:๒๕ ด้วย ทำให้ผิดไปจากสภาพจริง	๑. เกณฑ์อัตรากำลัง ครูในปัจจุบัน ยิ่งใช้ เกณฑ์รวมระหว่างครู ปฏิบัติการสอนและ ครูสนับสนุนการสอน โดย ก.ค. มอบให้ โรงเรียนกำหนดให้ มอบหมายให้ครูใน โรงเรียนไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ปฏิบัติ งานสนับสนุนการ สอนด้วย ๒. สำหรับผู้บริหาร นั้นตามข้อเท็จจริง มีส่วนน้อยที่ทำการ สอน แม้ ก.ค. กำหนดให้สอน สัปดาห์ละไม่น้อย กว่า ๕ ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติมักจะ ไม่มีเวลาทำการสอน ยกเว้นโรงเรียนที่ขาด	๑. ถ้าหากจะยึดถึง เกณฑ์ ๑:๒๕ ใน สถานศึกษาชั้นพื้น ฐาน ก็ควรจะต้อง คำนวณแยกครู สนับสนุนการสอน และผู้บริหารสถาน ศึกษาออกไป หรือ ๒. กำหนดให้จ้าง บุคลากรทางการ ศึกษาเป็นลูกจ้าง เพื่อปฏิบัติงาน สนับสนุนการสอน ในบางลักษณะงาน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และ บัญชีงานพัสดุ และงานบริหาร ทั่วไป อื่น ๆ จะได้ นำอัตราข้าราชการ ครูไปทำการสอน อย่างเต็มที่	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
		ครูเท่านั้น	๓. กำหนดอัตราผู้ บริหารสถานศึกษา ไว้เป็นการเฉพาะ จากครูผู้สอน	
๗	การแก้ไขปัญห้อัตรากำลัง ขาดแคลนขณะนี้มีการแก้ เฉพาะกรม และต่างกรม ต่างทำ ทำให้ไม่สัมพันธ์กัน และไม่อาจแก้ปัญหาพร้อมกัน ได้	๑. เนื่องจากระบบ ราชการกำหนดให้ อำนาจแต่ละกรมและ การแก้ปัญหาที่จะแก้ เฉพาะส่วนของแต่ละ กรม ๒. ไม่มีการกระจาย อำนาจให้แก่ปัญหา ร่วมกันในระดับเขต พื้นที่	๑. ต้องเร่งการปฏิรูป โครงสร้างให้หลอม รวมตามโครงสร้าง ที่มีบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติ จะได้แก้ ปัญหาร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ๒. กระจายอำนาจ ให้เขตพื้นที่การ ศึกษาแก้ปัญหาใน เขตพื้นที่แต่ละเขต เอง	
๘	ไม่มีแผนการแก้ปัญหาการ ขาดแคลนครูและบุคลากร ทางการศึกษาในระยะยาว	๑. การแก้ปัญหามุ่ง เฉพาะการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า ๒. ไม่มีการวางแผน กำลังคนในระยะยาว ที่เกี่ยวกับครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	๑. ควรให้กระทรวง ศึกษาธิการวางแผน กำลังคนในส่วนของ ครูและบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อให้ ทราบความต้องการ กำลังคน ในด้าน ต่าง ๆ และเป็น ฐานสำหรับวางแผน	

ลำดับ	ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
			<p>การผลิต การพัฒนา การใช้ และการแก้ปัญหา การขาดแคลนกำลังคน ในส่วนของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในระยะยาวได้โดยอาจ กำหนดเป็นแผน ๕ ปี แผน ๑๐ ปี หรือ แผน ๑๕ ปี</p> <p>๒. ให้กระทรวง ศึกษาธิการจัดทำ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับ นักเรียน ครู บุคลากรทาง การศึกษาและแผน กำลังคนของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบเพื่อเป็นฐาน สำหรับการบริหารกำลัง คนในอนาคต</p>	

๓ แนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๑) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง

แม้ว่า ก.ค. ได้ปรับเกณฑ์อัตรากำลังครูแล้วแต่ดำเนินการเฉพาะสถานศึกษาเท่านั้น และเนื่องจากมีแนวคิดที่ยังไม่ตรงกันในระหว่างกรมกับ คปร. และสำนักงบประมาณเกี่ยวกับ ข้อมูลการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเห็นควรวางหลักเกณฑ์ในการคำนวณอัตรากำลังร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันทั้งระบบโดยให้สำนักงาน ก.ค. กำหนด เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสมทั้งระบบโดย พิจารณาร่วมกับ คปร. และสำนักงบประมาณ เพื่อถือปฏิบัติร่วมกันในการคำนวณความต้องการอัตรากำลังในสถานศึกษาต่าง ๆ การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาและการ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลัง

เนื่องจากการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนและโรงเรียนในเมืองไปยังโรงเรียนที่ ขาดแคลนครูในชนบทหรือพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกล กระทำได้ยากลำบาก และเป็นปัญหา ตลอดมา จึงเห็นสมควรให้กระทรวงศึกษาธิการจัดให้มีมาตรการจูงใจให้ครูไปปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่ขาดแคลนครู ดังนี้

(๒.๑) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดให้มีโครงการให้ครูเข้าร่วมโครงการช่วยปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขาดแคลนครู ในระยะเวลาที่กำหนด เช่น ๑ ภาคเรียน หรือ ๑ ปี การศึกษา เป็นต้น โดยกำหนดให้มีสิทธิประโยชน์เป็นพิเศษสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น สิทธิในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ สิทธิในการ เบิกค่าพาหนะเดินทาง เป็นต้น

(๒.๒) กระทรวงศึกษาธิการและกรมควรกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ครูซึ่งปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่ขาดแคลนครูเป็นพิเศษ เช่น การกำหนดโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนด ให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู เป็นต้น

(๓) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลังครูในสาขาที่ต้องการความชำนาญเฉพาะสาขา

เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับหลักสูตรทำให้มีความต้องการครูเฉพาะสาขามากขึ้น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนต้องจัดอัตรากำลังครูให้ตามความต้องการ จึงทำให้ต้องเพิ่มครูให้ ทำให้บาง โรงเรียนแม้มีครู โดยเกณฑ์รวมพอเพียง แต่ก็ขาดแคลนครูในบางสาขา และถ้าหากจัดครูให้

ตามความต้องการก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนครูมากยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรแก้ปัญหา ดังนี้

(๓.๑) ปรับเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริงในแต่ละสถานศึกษาด้วย

(๓.๒) ให้ ก.ค. วางระบบการกำกับการใช้อัตรากำลังครูให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดในการเพิ่มอัตรากำลังครู

เนื่องจากปัจจุบันยังมีข้อจำกัดในการเพิ่มอัตรากำลังครู แม้ว่าปริมาณของนักเรียนเพิ่มขึ้นรวมทั้งข้อจำกัดในการชดเชยอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ ทำให้มีการขาดแคลนอัตรากำลังครูมากขึ้นเห็นสมควรแก้ไขดังนี้

(๔.๑) ต้องให้เร่งรัดการปรับเกณฑ์อัตรากำลังให้เสร็จโดยด่วน

(๔.๒) ต้องให้วางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาทั่วประเทศตามเกณฑ์ใหม่เพื่อให้ทราบความต้องการ และสภาพที่ขาดแคลนครูโดยแท้จริง

(๔.๓) สำหรับปัจจุบันก็อาจแก้ปัญหา โดยการจ้างครูลูกจ้างรองรับไปก่อนตามความจำเป็น

(๕) ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นรายปียังขาดมาตรการจูงใจ

เนื่องจากในหลายหน่วยงานมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นรายปีติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี เช่น ครูอาสาสมัครของ กศน. ครูลูกจ้างของโรงเรียนประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เป็นต้น แต่ขาดมาตรการจูงใจที่ดีพอทำให้เกิดปัญหาต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งอาจจะเกิดผลต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคตได้จึงเห็นควรแก้ไข โดยให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอให้ออกระเบียบการจ้างครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ เป็นการจ้างเหมาในระบบสัญญาจ้างโดยกำหนดระยะเวลา เช่น ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี ตามความจำเป็น โดยกำหนดให้ลูกจ้างในระบบสัญญาจ้างได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในทำนองเดียวกับลูกจ้างประจำ หรือครูโรงเรียนเอกชน เช่น มีสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การเลื่อนเงินเดือนการลา เป็นต้น

(๖) ปัญหาเกี่ยวกับครูต้องไปปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนด้วย

เนื่องจากตามระบบในปัจจุบัน ก.ค. สำหรับให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนทำหน้าที่สนับสนุนการสอนด้วย ทำให้ต้องเสียอัตรากำลังครูไป จึงเห็นควรแก้ไขดังนี้

(๖.๑) ควรปรับเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษาทั้งระบบในทุกสถานศึกษา โดยกำหนดให้มีบุคลากรซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการสอนโดยเฉพาะ ไม่เฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น โดยในขั้นตอนให้กำหนดเป็นลูกจ้างในระบบสัญญาจ้างก่อน

ต่อไปก็กำหนดให้เป็นข้าราชการครูประเภทบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้แยกครูปฏิบัติ การสอนออกได้อย่างชัดเจน

(๖.๒) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน ได้มีการคำนวณรวมกับเกณฑ์ของครู ทั้งหมดในสถานศึกษา (เกณฑ์ ๑:๒๕) ทำให้ไม่ตรงกับทางปฏิบัติ จึงเห็นควรให้กำหนดเกณฑ์ ผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็นการเฉพาะ

(๗) ปัญหาการแก้ปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาแยกเฉพาะกรม

เนื่องจากในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เท่านั้น จึงเห็นควรแก้ปัญหาในระยะยาวดังนี้

(๗.๑) กระทรวงศึกษาธิการควรวางแผนกำลังคนในส่วนของครู และบุคลากรทางการ ศึกษาในระยะยาว เพื่อให้ทราบถึงความต้องการกำลังคนในด้านต่าง ๆ และเป็นฐานสำหรับการวางแผนการผลิต การพัฒนา การใช้กำลังคน และการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและ บุคลากรทางการศึกษาในอนาคตในระยะยาว

(๗.๒) กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ครู และบุคลากรทาง การศึกษาและแผนกำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อเป็นฐานสำหรับการบริหาร กำลังคนในอนาคต

๓. บัณฑิตและวิเสวณและวงดณะกรรมวิธีการ

๓.๑ ควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ เพื่อปรับระบบครูและบุคลากรทางการศึกษาและแก้ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ครบวงจร ทั้งนี้เพราะเหตุว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา หากว่าไม่ปรับระบบครู และบุคลากรทางการศึกษาเสียใหม่ ก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้

๓.๒ ควรจะต้องมองระบบการศึกษาในระบบรวม และมองอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ท้องถิ่น และโดยที่ปรากฏว่าปัจจุบันสัดส่วนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสัดส่วนของรัฐ:เอกชน:ท้องถิ่นเท่ากับ ๘๑:๑๓:๖ (ข้อมูลปีการศึกษา ๒๕๔๔ ศูนย์สารสนเทศ กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งแสดงว่าท้องถิ่นยังรับภาระในการจัดการศึกษาน้อยจึงควรที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องลดบทบาทลงเพื่อให้ท้องถิ่นรวมทั้งเอกชนได้จัดการศึกษาให้มากขึ้น และจำเป็นที่จะต้องมีแผนรวมทั้งระบบการศึกษา

๓.๓ ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อขยายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะต้องมีมาตรการร่วมกันทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ภาคเอกชน และท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบทบาทในการจัดการศึกษาภายใต้กระทรวงศึกษาธิการใหม่

๓.๔ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังครูใหม่โดยแยกผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา และครูผู้สอนเป็นสายวิชาชีพให้แยกกันให้ชัดเจน โดยเฉพาะสายสนับสนุนการศึกษา ควรจัดให้มีบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะแยกจากครูเช่นเดียวกับระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและนำครู ปัจจุบันที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานสนับสนุนการศึกษามาทำหน้าที่ด้านการสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้มาก

๓.๕ ควรยกเลิกการให้ครูช่วยราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะจะเกิดการเลือกปฏิบัติขึ้นอีกเหมือนอดีตและปัจจุบัน

๓.๖ ควรขยายเวลาการเกษียณอายุราชการของข้าราชการผู้สอน จาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ หรือ ๗๐ ปี โดยประเมินความสมัครใจ สุขภาพ สมรรถนะ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ราชการ และความสมัครใจที่จะไปสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนครู ตามที่ราชการต้องการ

๓.๗ ควรกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล และการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและปัญหาการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ให้แก่เขตพื้นที่และสถานศึกษา

๓.๘ ควรจะต้องเน้นการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้กรรมการบริหารสถานศึกษา และชุมชนให้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนจะเป็นองค์ประกอบที่มีพลังในการสร้างสรรค์ และความร่วมมืออาชีพที่สามารถใช้เทคนิคในการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยริบด่วน

๓.๙ เนื่องจากบทบาทในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาในแนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครูผู้สอน บุคลากรผู้สนับสนุนการศึกษา และประชาชนได้เปลี่ยนไปจากเดิมมาก จึงควรเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรผู้สนับสนุนการศึกษา ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ชุมชนและประชาชนโดยทั่วไปด้วย

๓.๑๐ ควรปรับปรุงหลักสูตรครู ให้มีเนื้อหาวิชาหลักสูตรภาคบังคับที่สามารถสอนได้ทุกสาขาวิชาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูเฉพาะสาขาในระดับพื้นฐานในระยะยาว

๓.๑๑ ควรแก้ไขปัญหาคู้อัตรากำลังอย่างจริงจังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในระยะสั้นควรมีมาตรการจูงใจที่ดี ให้มีค่าจ้างและระยะเวลาการจ้างที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในระยะยาว เมื่อมีการใช้ระบบอัตรากำลังระบบใหม่ที่เหมาะสมแล้ว ควรเลิกอัตรากำลังชั่วคราว เนื่องจากงานครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มิใช่วิชาชีพชั่วคราว

๓.๑๒ ควรมีการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการส่วนเกินจากการจัดบุคคลตามกรอบอัตรากำลังใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการในโครงสร้างใหม่ไปให้สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง โดยมีมาตรการจูงใจที่ชัดเจนทั้งในด้านสวัสดิการและการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้ ต้องมีมาตรการในการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่จะเกลี้ยด้วย

คณะกรรมการธิการ จึงขอเสนอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ มาเพื่อให้สภาผู้แทนราษฎร ได้โปรดพิจารณา หากสภาเห็นชอบด้วย ขอได้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ดำเนินการต่อไป



(นายประkob รัตนพันธ์)

เลขานุการคณะกรรมการธิการ

ภาคผนวก

เกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษา
สังกัด สปช. และกรมสามัญศึกษา

ที่ ศธ 1303/ 2545



(๓๒)

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

วันที่ ๒๙/๕

วันที่

บ.ร. 4 (ส.ป.บ. 2545)

ส.ร. สำนักฯ/ ก.ค.

ส.บ.ค. ส.ร.ก.

กระทรวงศึกษาธิการ

รพท. ๕๖

วันที่ 2 ส.ป.

เวลา

- ก.ค. - ส.พ.ร. - ๖

- ก.ค. - ส.บ.ค. - ๖

- ส.ร.ก. - ส.พ.ค. - ๖

๑,๐๓๐๐

11 มิถุนายน 2545

เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

- อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22060 ลงวันที่ 6 กันยายน 2531
- (2) หนังสือสำนักงาน ก.ค. คำวนมาก ที่ ศธ 1503/16176 ลงวันที่ 6 กันยายน 2534
- (3) หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504(สนร.)/136 ลงวันที่ 27 เมษายน 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา มาเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นั้น

บัดนี้ ก.ค. ได้มีมติให้ปรับปรุงเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

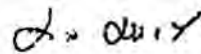
1. ให้ยกเลิกเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามหนังสือที่อ้างถึง โดยให้ใช้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ก.ค. กำหนดใหม่แทน ดังรายละเอียดในเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้
2. ให้ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่มาก
3. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป และไม่สามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังตามที่ ก.ค. กำหนดได้ อาจขอให้ ก.ค. พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู เป็นรายกรณีไป

14. โรงเรียน...

4. วัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลมาถึงข้าราชการรัฐสภาจนการถอนเงินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด จะมีบุคลากร
สนับสนุนหรือส่งเสริมได้จำนวนเท่าใดให้ทำความเข้าใจความตกลงกับ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมยศ มีเทศน์)
เลขาธิการ ก.ค.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนานโยบายฯ

โทร. 0 2280 1100

โทรสาร 0 2280 1093

เกณฑ์บุคลากรสนับสนุนการสอน

บุคลากรสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงิน การพัสดุ ฯลฯ ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนข้าราชการครูสายงานการสอน
ทั้งในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ดังตาราง สำหรับโรงเรียนที่มีอัตราจ้างข้าราชการครูสายงาน
การสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใด ให้ทำรวมตกลงกับ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
101 - 200	6	1	พิจารณาตามความจำเป็น ดังนี้
201 - 400	12	1	1. โภชนาการ
401 - 600	20	2	2. อนามัยโรงเรียน
601 - 800	28	3	3. บรรณารักษ์
801 - 1,000	36	4	4. การเงิน
1,001 - 1,200	44	4	5. ธุรการ
1,201 - 1,400	52	5	6. บันทึกข้อมูล
1,401 - 1,600	60	6	7. ไลบรารีศึกษา
1,601 - 1,800	68	7	8. คอมพิวเตอร์
1,801 - 2,000	76	8	9. ระเบียบวินัย
2,001 - 2,200	84	8	10. พัสดุ
2,201 - 2,400	92	9	11. แผนแผนร
2,401 - 2,600	100	10	
2,601 - 2,800	108	11	
2,801 - 3,000	116	12	
3,001 - 4,000	140	14	

(๒๒)

สำเนา

ที่ศธ 1505/437

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ โทร. 10300

๑๑ มิถุนายน 2545

เรื่อง เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เรียน อธิบดีกรมสามัญศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504(สนร.)/16 ลงวันที่ 8 มกราคม 2539

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค. ได้กำหนดเกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา มาเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างข้าราชการครู ในสังกัดสังกัดกรมสามัญศึกษา นั้น

บัดนี้ ก.ค. ได้มีมติให้ปรับปรุงเกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ให้ยกเลิกเกณฑ์เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง โดยให้ใช้เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ ก.ค. กำหนดใหม่แทน ดังรายละเอียดในเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้
2. ให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่รวม
3. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป และไม่สามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างตามที่ ก.ค. กำหนดได้ อาจขอให้ ก.ค. พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู เป็นรายกรณีไป
4. โรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างข้าราชการครูสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใดให้ทำความตกลงกับ ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมยศ มีเทศน์

(นายสมยศ มีเทศน์)

เลขาธิการ ก.ค.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนานโยบายฯ

โทร. 0 2280 1100

โทรสาร 0 2280 1093

ตำแหน่งรอง

(นายเกียรติ กิ่งวานรัตน์กุล)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8ว

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

กรมสามัญศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1305/467 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545)

รายการ	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย												
<p>สายงานการสอน</p>	$X = \frac{na}{b}$ <p>X = จำนวนครูสายงานการสอนทั้งหมด n = จำนวนห้องเรียน a = จำนวนนักเรียน ; ห้องเรียน (40 : 1) b = ครู ; นักเรียน (1 : 20)</p> <p>เงื่อนไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดห้องเรียนแต่ละชั้นหากมีเศษ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่ม 1 ห้อง - การคิดจำนวนครูทุกระดับให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ 													
<p>สายงานบริหารในสถานศึกษา</p>	<table border="0"> <tr> <td>นักเรียน 360-719</td> <td>มีผู้บริหาร 1</td> <td>ผู้ช่วย 1 ตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td>นักเรียน 720-1,079</td> <td>มีผู้บริหาร 1</td> <td>ผู้ช่วย 2 ตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td>นักเรียน 1,080-1,679</td> <td>มีผู้บริหาร 1</td> <td>ผู้ช่วย 3 ตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td>นักเรียน 1,680 ขึ้นไป</td> <td>มีผู้บริหาร 1</td> <td>ผู้ช่วย 4 ตำแหน่ง</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการสอนไปก่อนกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่</p>		นักเรียน 360-719	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 1 ตำแหน่ง	นักเรียน 720-1,079	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 2 ตำแหน่ง	นักเรียน 1,080-1,679	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 3 ตำแหน่ง	นักเรียน 1,680 ขึ้นไป	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 4 ตำแหน่ง
นักเรียน 360-719	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 1 ตำแหน่ง												
นักเรียน 720-1,079	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 2 ตำแหน่ง												
นักเรียน 1,080-1,679	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 3 ตำแหน่ง												
นักเรียน 1,680 ขึ้นไป	มีผู้บริหาร 1	ผู้ช่วย 4 ตำแหน่ง												
<p>บุคลากรสนับสนุนการสอน</p>	<p>อัตราจ้าง ประมาณร้อยละ 10 ของครูสายงานการสอน</p>													

