

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

☛ นำเสนอเมื่อ 8 พ.ค. 2557

### เสวนา “การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ - นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายในการเสวนา “การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมี ดร.กิตติ ลิ้มสกุล ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงศึกษาธิการ ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหาร ศธ. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งครู และบุคลากรทางการศึกษา เขารวมเสวนากว่า 50 คน เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2557 ที่ห้องเมจิก 3

นางศิริพร กิจเกื้อกูล เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กล่าวรายงานผลการเสวนาการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในช่วงเช้า ซึ่งได้อภิปรายประเด็นสำคัญ 4 เรื่อง มีสรุปสาระสำคัญดังนี้

- **การสรรหาครูอัตราจ้าง** ซึ่งปัจจุบันมีการจ้างหลากหลายวิธี ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งมีระบบอุปถัมภ์ จึงเห็นควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา สวนรายละเอียดให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดตามความต้องการ แต่ควรมีการพัฒนาครูอัตราจ้างและมีใบประกอบวิชาชีพ ตลอดจนจนถึงการพิจารณาสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับครูอัตราจ้าง

- **การพัฒนากระบวนการสอบครูผู้ช่วย** ควรมุ่งเน้นความเป็นธรรม ความสุจริต และการมีระบบสอบหรือคัดคนที่มีคุณภาพ ควรมีการจัดทำคลังข้อสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ (ภาค ก, ภาค ข) ส่วนการสัมภาษณ์ (ภาค ค) เห็นควรมอบให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ โดยอาจให้ผู้เข้าสอบนำเสนอผลงาน (Portfolio)

- **การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่** เห็นควรปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังเพื่อกำหนดแผนในอนาคต เนื่องจากประชากรมีแนวโน้มลดลง แต่โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้น และควรกำหนดครูให้ครบในกลุ่มสาระสำคัญ รวมทั้งควรมีอัตรากำลังเฉพาะสำหรับโรงเรียนลักษณะพิเศษ เช่น โรงเรียนชายขอบ โรงเรียนบนพื้นที่สูง ฯลฯ ตลอดจนการช่วยราชการครูให้อำนาจเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมและกลุ่มสาระ และประโยชน์หรือความจำเป็นของโรงเรียนมากกว่าเหตุผลส่วนบุคคล

- **การโยกย้าย** ไม่ควรนำขนาดของโรงเรียนมาเป็นองค์ประกอบในการย้าย แต่ต้องคำนึงถึงการขาดแคลนครู และขอให้มีข้อจำกัดของการย้าย กล่าวคือ

การพิจารณาการย้ายจะทำได้ต่อเมื่อมีครูยื่นคำขอย้าย

จากนั้น รมว.ศธ.ได้มอบนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- **การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ในหลายเรื่องเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง ก.ค.ศ.ส่วนกลาง กับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจึงต้องดำเนินการทั้งสองส่วนให้มีความสมดุล โดยเฉพาะการกระจายอำนาจการทำงาน เรื่องใดที่ส่วนกลางควรจะดำเนินการ หรือเรื่องใดควรมอบให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ก็ควรที่จะระบุให้ชัดเจน เพื่อให้ทั้งการทำงานทั้งสองส่วนมีบทบาทที่ดี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนไม่ทำให้การกระจายอำนาจเกิดเป็นประเด็นปัญหาในภายหลัง

- **การผลิตครู** ซึ่ง ศธ.ดำเนินการทั้ง ระบบปิดและระบบเปิด

ในส่วนของระบบปิดมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวางเป้าหมายการผลิตที่ชัดเจน แต่ในระบบเปิด มีการรับผู้จบการศึกษาเข้ามาเป็นครูอัตราจ้างด้วยหลากหลายวิธี ทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิในภายหลัง จึงขอฝากให้พิจารณาระบบการผลิตครูแบบเปิดให้ดี ให้สามารถพัฒนาได้ เพราะมีคนในสวนนี้กว่า 20,000 คน

- **การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

**ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2557** ขณะนี้อยู่ระหว่างการสรุปผลการสอบ

เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานของข้อสอบ ให้ได้ทราบว่าการกระจายให้

อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาจัดสอบเองนั้น ได้มาตรฐานหรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

เพื่อนำไปสู่การวางหลักเกณฑ์ในการขึ้นบัญชีต่อไป ซึ่งจากผลการสอบในเมืองตน พบว่า

บางจังหวัดจำนวนผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีกับอัตราว่างไม่สัมพันธ์กัน เช่น จังหวัดชุมพร มีอัตราว่าง 34 ตำแหน่ง มีผู้สอบผ่านขึ้นบัญชี 37 คน แต่ในจังหวัดสระแก้ว มีอัตราว่างเพียง 10 ตำแหน่ง มีผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีกว่า 1,000 คน ซึ่งหลักเกณฑ์ในส่วนนี้อาจจะมีการกำหนดไว้เป็นโควตาหรือกำหนดเป็นสัดส่วนของอัตราว่าง เช่น 5 หรือ 10 เท่าของอัตราว่าง

- **ข้อสอบ** เห็นด้วยกับการจัดทำและพัฒนาระบบคลังข้อสอบกลาง

เพื่อให้ระบบการคัดเลือกมีมาตรฐานเดียวกัน แต่ส่วนใดจะให้อำนาจ

อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการก็ต้องระบุให้ชัดเจน

ทั้งนี้ก็ไม่ให้เป็นภาระผูกขาดอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

ซึ่งจะทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลไม่มีความสมดุล

- **การเกลี้ยครู** ควรมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของครูด้วย โดยเฉพาะครูในพื้นที่ทุรกันดาร

ครูชายขอบ หรือครูในพื้นที่สูง จะทำอย่างไรให้มีครูเก่งครูดีไปอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว

ซึ่งปัจจุบันครูจะต้องดิ้นรนจากการเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็กไปโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

จึงจะมีความก้าวหน้า ควรเปลี่ยนกติกาใหม่

เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าได้แม้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร

หรืออาจมีความก้าวหน้ามากกว่าครูในโรงเรียนประจำจังหวัดก็เป็นได้

โดยการเกลี้ยครูจะต้องพิจารณาประเด็นสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ 1) **เกลี้ยจริง**

จะต้องนำผลการเกลี้ยมาแสดงให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม 2)

**เกลี้ยในสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความต้องการของพื้นที่และในอัตราที่เหมาะสม** เช่น

ขณะนี้ขาดครูวิชาเอกภาษาฝรั่งเศส แต่มีการเปิดสอบเพียง 1 ตำแหน่ง เพราะไม่มีอัตรา ดังนั้น  
ต้องการหรือในเรื่องอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการขาดแคลนครู  
สวนครูด้านทดสอบและประเมินผล ก็มีจำนวนน้อย รวมทั้งครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา  
เพราะขณะนี้ ศธ.กำลังนำการทดสอบกลางของประเทศและจากต่างประเทศมาใช้ทดสอบมากขึ้น  
ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ผลสอบเหล่านั้นด้วย

- **การประเมินวิทยฐานะ** เป็นการดำเนินการภาพรวมระหว่าง ก.ค.ศ.ส่วนกลาง กับ  
อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตนเคยตั้งโจทย์ไว้กับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละภูมิภาคว่า  
การทำงานของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาต้องรับผิดชอบต่อใคร อย่างไร มีระบบและผู้ตรวจสอบหรือไม่  
ทั้งในประเด็นการแต่งตั้งโยกย้ายเพื่อตอบสนองความต้องการของครูที่ขอย้าย  
เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ หรือช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนครูสาขาใดได้บ้าง  
ซึ่งคำตอบที่ได้รับคือไม่มีระบบ ไม่มีข้อมูลที่จะตรวจสอบ ดังนั้น ขอให้มีการจัดทำระบบข้อมูล  
เพื่อตรวจสอบการทำงานของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาว่า มีความรับผิดชอบต่อชุมชน หรือ  
ก.ค.ศ.ส่วนกลางอย่างไรบ้าง และนำผลการดำเนินงานมาแสดงให้ประชาคมครู ผู้ปกครอง ประชาชนในพื้นที่  
ได้รับรู้รับทราบด้วยว่า เมื่อแต่งตั้งโยกย้ายแล้ว มีครูเพิ่มขึ้นเท่าใด ในสาขาใด  
ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาหรือไม่





ในส่วนของ ก.ค.ศ. ก็ต้องมีข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย จำนวนครูในสาขาต่างๆ ทั้งกลุ่มสาระหลักและสาขาขาดแคลน เพื่อวางและสร้างระบบกระจายอำนาจไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ใหญ่แล้วในเรื่องต่างๆ และเพื่อให้มีวิธีตรวจสอบการทำงานของ ก.ค.ศ.เอง และให้สังคมได้ช่วยตรวจสอบด้วย

อย่างไรก็ตาม ขอให้รวบรวมความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ เพื่อนำไปสู่ทางเลือกและระเบียบในการบริหารบุคคลที่จะส่งผลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนที่ดีขึ้น และหากจำเป็นที่จะต้องจัดประชุมเสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติม ก็ขอให้เร่งจัด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งตนก็พร้อมและมีความยินดีที่จะเข้าร่วมรับฟังต่อไป

ที่มา [ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ](#)