



ประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และได้รับการคัดเลือกให้มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา
38 ค. (2) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่
อ 20 กลุ่มบริหารงานบุคคล ในระหว่างวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568 – วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 ในวันและเวลา
ราชการ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการประเมินบุคคลได้เสร็จสิ้นแล้ว โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2568 จึงประกาศรายชื่อ
ผู้ผ่านการประเมินบุคคล และได้รับการคัดเลือกให้มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่าน
การประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานและแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ตามจำนวนผลงาน
และเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายใน 1 ปี 6 เดือน นับจากวันประกาศรายชื่อผู้ผ่าน
การประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดถือว่าสละสิทธิและจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

/อนึ่ง หากผู้ใดมีข้อทักท้วง...

อนึ่ง หากผู้ใดมีข้อทักท้วงข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานอันเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ สามารถยื่นข้อทักท้วงเป็นหนังสือโดยระบุเนื้อหาสาระ ข้อเท็จจริง เอกสารหรือพยานบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ไปยังกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่มิประภาศนี้ เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พิจารณาตรวจสอบและวินิจฉัยต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2568



(นางกนิษฐา ฐานะวุฒิกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

อนุกรรมการและเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2568)

ที่	ตำแหน่ง ที่เข้ารับการประเมิน	ชื่อ - สกุล ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตำแหน่ง/สังกัด	รายละเอียดการเสนอผลงาน			ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน	หมายเหตุ
			ชื่อผลงาน	ผู้ร่วมดำเนินการ จำนวน (คน)	สัดส่วน สัดส่วน (%)		
1	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ อ 20 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1	นางสาวกานต์พิชชา เรือนคำ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1	เรื่อง การดำเนินการย้ายผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษา ประจำปี พ.ศ.2566 ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 1 ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567	-	-	เรื่อง แนวทางการสรรหาและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทาง การศึกษามัธยมศึกษา 38 ค. (2) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ผลงาน จำนวน 1 เรื่อง ผู้เสนอมีส่วน ในการดำเนินการ 100 %

องค์ประกอบที่ ๔

เค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวกานต์พิชชา เรือนคำ

▶ ตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ อ ๒๒

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินผล เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอแนะในการวางแผนทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๒) ดำเนินการสร้างและพัฒนาวิธีการ เครื่องมือเกี่ยวกับการวัดและประเมินต่างๆ เช่น การประเมินค่างานของตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคล เป็นต้น เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอ และดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตรและการถ่ายทอดความรู้ การจัดสรรทุนการศึกษา และการดูแลนักเรียนทุนและบุคลากรภาครัฐในต่างประเทศ รวมถึงการวางแผนและเสนอแนะนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และแผนการจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอบรม

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน เสนอแนะ เพื่อการกำหนดตำแหน่ง และการวางแผน อัตรากำลังของส่วนราชการ

(๖) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง

(๗) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทนให้เกิด ความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

(๘) ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบข้อมูล ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง เพื่อดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและจรรยา

(๙) ประมวล วิเคราะห์ วิจัยข้อมูล เพื่อวางระบบการพัฒนาระบบพิทักษ์คุณธรรม

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน ระดับสำนักหรือกอง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้น แก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐหรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม/ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ความ เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงแก่ส่วนราชการ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับ แนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนา แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนได้

(๓) ดำเนินการพัฒนารฐานข้อมูล นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการประมวล วิเคราะห์ และการนำเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์มาตรการ แผนงาน โครงการ หลักเกณฑ์วิธีการในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อการเรียนรู้ และการทำ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

► ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ อ ๒๐

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสูงมากในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ ภารกิจ และทรัพยากรบุคคล ขององค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องและต่อเนื่อง

(๒) จัดทำ ปรับปรุง ข้อเสนอแนะทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ

(๓) กำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือพิจารณากำหนดประเด็นวิเคราะห์เสนอแนะ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

(๔) กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกลาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

(๕) จัดทำประเด็น ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงาน เพื่อการนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงานหรือ หน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อให้เกิด ประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์พื้นฐานหรือเทคนิควิธีการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

(๓) จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

(๔) จัดทำและพัฒนางานวิชาการด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นํามาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

...มาตรา ๕๓ (๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา ๓๘ ข. (๕) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา...

...มาตรา ๕๙ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ขอย้าย และผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี และให้สถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ด้วย และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นต่อไป...

๒. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ และ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๔๒๗ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

สรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ฯ

◆ นิยาม

“การย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

“สถานศึกษาขนาดใกล้เคียงกัน” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า หรือใหญ่กว่าไม่เกิน ๑ ขนาด

◆ อัตรากำลัง

สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง

◆ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา มี ๓ กรณีดังนี้

๑. การย้ายกรณีปกติ

๑.๑ คุณสมบัติของผู้ขอย้าย

- ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้าย โดยผู้ขอย้ายต้องไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

การสับเปลี่ยนตัวบุคคล

- ในวันที่ส่งคำร้องขอย้าย ต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๑๘ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

๑.๒ คำร้องขอย้าย

๑) ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ในระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ไม่เว้นวันหยุดราชการ

๒) คำร้องขอย้ายประจำปีให้พิจารณาย้ายครั้งแรกให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีเดียวกัน

๑.๓ การพิจารณาย้าย

- ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้ายแล้วเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

- ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายและจัดลำดับตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้ายพร้อมให้ความเห็นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้

- ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใดๆ ก็ได้ภายหลัง

- นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณา

๑.๔ กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่าง

การย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑) ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้รับย้าย หรือที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก หรือที่จะใช้สำหรับการคัดเลือกในภาพรวมทั้งจังหวัด ตามประเภทสถานศึกษา ให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

๒) ต้องไม่ระบุชื่อสถานศึกษาที่จะใช้ในการย้ายหรือที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๓) กรณีตำแหน่งว่างเพียง ๑ ตำแหน่ง ให้พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

๑.๕ ลำดับการพิจารณาย้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑) ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประเภทเดียวกัน ที่มีขนาดสถานศึกษาเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด พร้อมกันก่อน

๒) เมื่อพิจารณาย้ายขนาดเดียวกันและใกล้เคียงกันแล้วเสร็จ หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ ให้พิจารณาย้ายข้ามขนาดสถานศึกษาในประเภทเดียวกันได้ โดยต้องพิจารณาย้ายข้ามขนาด ตามลำดับ เช่น มีตำแหน่งว่างในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเหลืออยู่ ให้พิจารณาย้ายคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดกลางก่อนขนาดเล็ก ตามลำดับ

๓) หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาย้ายผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่ต่างประเภทสถานศึกษาที่มีขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกันได้

๒. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

๒.๑ การย้ายกรณีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลุ่มที่ ๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ในสถานศึกษาทั่วไป

- เป็นสถานศึกษาที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเห็นว่า
ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

กลุ่มที่ ๒ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา

- เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่เสี่ยงภัยหรือชายแดน ตามที่ส่วนราชการกำหนด
- เป็นสถานศึกษาขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ที่อยู่ในโครงการโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล (๑ ตำบล ๑ โรงเรียนคุณภาพ)
- เป็นสถานศึกษาที่ส่วนราชการกำหนดให้ต้องมีการพัฒนาคุณภาพเป็นพิเศษ

วิธีการสรรหา

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทาบทามผู้บริหารที่มีความสามารถสูงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
 - พิจารณาจาก portfolio
- ประวัติ ► ผลงาน ► ศักยภาพ ► สมรรถนะ ► ได้รับ Incentives

๒.๒ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

- กรณีเกิดปัญหาในสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้นจะต้องปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าหากผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่อไป จะเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษา
- เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีข้อมูลชัดเจนว่า ผู้บริหารการศึกษามีปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาจริง ให้สรุปข้อเท็จจริง พร้อมเอกสาร หลักฐาน และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา
- สถานศึกษาสังกัดเดิม ขนาดเท่าเดิมหรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น

๓. การย้ายกรณีพิเศษ

- การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่
 - การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต
 - การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง
 - การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง
 - การพิจารณาย้าย
 - ให้ดำเนินการย้ายเช่นเดียวกับวิธีการย้ายกรณีปกติ โดยอนุโลม โดยไม่ต้องมีการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย
 - ส่งคำร้องได้เมื่อมีเหตุผลความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ได้ตลอดปี
- ◆ การกำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายในการพิจารณา ย้ายกรณีปกติ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบในการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา
- ๒) ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
- ๓) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่/คุณภาพการปฏิบัติงาน
- ๔) วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา
- ๕) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
- ๖) การประพฤติตน

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจพิจารณากำหนดองค์ประกอบ การประเมินศักยภาพเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบทและประเภทสถานศึกษาที่กำหนด

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๘๒๔ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดขนาดสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน เป็น ๔ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑๑๙ คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑๒๐ – ๗๑๙ คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๗๒๐ – ๑,๖๗๙ คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑,๖๘๐ คนขึ้นไป

ทั้งนี้ การย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียนดังกล่าวไปตลอดการย้ายประจำปี

๒) รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบ การประเมินศักยภาพ ของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโสทางราชการ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

► สรุปสาระสำคัญ

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ว ๗/๒๕๖๔) โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน เป็น ๔ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตลอดจนให้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบ การประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย แล้วประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนกำหนดการส่งคำร้องขอย้าย

และให้ดำเนินการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ในมาตรา ๒๙ ว่า “การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการได้รับการปฏิบัติ และการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องอื่นๆ จะกระทำมิได้”

► ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนในการดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มีดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

๒. วางแผนการดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี เพื่อให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีให้กระตือรือร้นยื่นคำร้องขอย้าย

๓. ตรวจสอบและจัดทำข้อมูลอัตราว่าง และคาดว่าจะว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะนำมาใช้ในการรับย้ายประจำปี

๔. เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดังนี้

๔.๑ ขออนุมัติกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่าง เพื่อใช้ในการย้ายและการแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ขอความเห็นชอบดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี

๔.๓ ขออนุมัติเป็นหลักการในการส่งคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางที่รับย้าย โดยไม่ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปตั้งจ่ายในสถานศึกษาแห่งใหม่

๔.๔ ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. แจ้งประชาสัมพันธ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี ถึงสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕.๒ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕.๓ บัญชีรายละเอียดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่าง และคาดว่าจะว่าง เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ

๕.๔ แบบคำร้องขอย้ายตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕.๕ รายละเอียดอื่นที่ควรแจ้งให้ผู้ประสงค์ขอย้ายทราบ เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวนชุด กำหนดระยะเวลาการส่งคำร้องขอย้ายฯ เป็นต้น

๖. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ และประสงค์ขอย้าย ส่งคำร้องขอย้ายผ่านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ (สามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว) คุณสมบัติเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษา ส่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตามกำหนด

๗. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวบรวมคำร้องขอย้ายที่ส่งตามกำหนด ตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้ขอย้าย กรณีขาดคุณสมบัติ ต้องแจ้งโรงเรียน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดแล้วแต่กรณี เพื่อแจ้งผู้ขอย้ายทราบต่อไป

๘. นำคำร้องขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาจำแนก และดำเนินการ

๘.๑ คำร้องขอย้ายที่ประสงค์ขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณามติส่งคำร้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ภายในระยะเวลา ที่กำหนด และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้ประสงค์ขอย้ายขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอผู้มีอำนาจพิจารณารับย้ายพิจารณาต่อไป

๘.๒ นำคำร้องขอย้ายที่ประสงค์ขอย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคำร้องขอย้าย ที่ส่งมาจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา มาดำเนินการ

๑) จัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้ขอย้ายที่มีคุณสมบัติ จัดทำบัญชีแยกเป็นรายโรงเรียน ตามความประสงค์ของผู้ขอย้ายส่งไปโรงเรียนที่ผู้ประสงค์ขอย้ายระบุ เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการ สถานศึกษา

๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อมูล และจัดทำ รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในเบื้องต้น

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายและจัดลำดับตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัด ที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้ายพร้อมให้ความเห็นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๕) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๖) ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๗) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายและแต่งตั้ง ไปยังสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- กรณีรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด แจกจ่ายให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาแห่งใหม่ ส่งมอบงานและเดินทางไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง

- กรณีรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดั้งเดิม เพื่อแจ้งผู้ได้รับการแต่งตั้งส่งมอบงานและเดินทางไปรายงานตัวเพื่อเข้ารับหน้าที่ใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรายงานตัว และส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งต่อไป

► เป้าหมายของงาน

๑. เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และสามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา อย่างเหมาะสมและตรงความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

๒. เพื่อให้การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง และมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อร้องเรียนร้องทุกข์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ พิจารณาย้ายดังนี้

๑) ย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ยื่นคำร้องขอย้ายระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ – ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

- มีผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพิจารณาย้าย จำนวน ๑๗ ราย

๒) ย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม)

(ยื่นคำร้องขอย้ายระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

- มีผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพิจารณาย้าย จำนวน ๑ ราย

๓) ย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม)

(ยื่นคำร้องขอย้ายระหว่างวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ – ๒๒ มกราคม ๒๕๖๗)

- มีผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพิจารณาย้าย จำนวน ๒ ราย

๕.๒ เชิงคุณภาพ

สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๑) เพื่อใช้สรรหาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการย้ายและแต่งตั้ง เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไปพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทดแทนตำแหน่งว่าง ที่เกิดจากการลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างจังหวัด เกษียณอายุราชการ หรือย้ายกรณีอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสรรหาโดยวิธีการการสอบคัดเลือก

๒) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๑) ต้องศึกษากฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์ ของกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ประสงค์ขอย้าย และสามารถให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ได้อย่างถูกต้อง

๒) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาจากส่วนราชการในบางครั้งต้องใช้ดุลพินิจเพิ่มเติม

๓) ต้องมีการวางแผนการดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี เพื่อให้การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามกรอบระยะเวลาการย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์ขอย้าย ต้องดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อมิให้กระทบสิทธิของผู้ขอย้าย และเกิดผลกระทบต่อการดำเนินการย้ายภายหลัง

๕) การจัดทำข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาย้ายมีความถูกต้อง และมีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประกอบการพิจารณาย้ายของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

- ไม่มี -

๙. ข้อเสนอแนะ

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจในส่วนของการดำเนินการย้ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ว่ามีบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๒) สนับสนุนให้ส่วนราชการนำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

- ไม่มี -

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ไม่มี ผู้ร่วมจัดทำผลงาน

- เป็นผลงานที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นางสาวกานต์พิชา เรือนคำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ และได้ตรวจสอบแล้ว

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นางสาวพัชรินทร์ ไชยนิลวงค์)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นางเมตตา แสงลา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นางกนิษฐา ฐานะวุฒิกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์ประกอบที่ ๕

ข้อเสนอแนวความคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง

แนวทางการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ ๒๑ อันเป็นผลมาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมถึงกระแสความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดกระแสแนวความคิดใหม่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง (Governance) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดให้มีการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาการ และให้ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งโยกย้าย ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้มีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐผ่านทางบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับระบบคุณธรรมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ใน ๒ มาตรา ดังนี้

๑. มาตรา ๗๖ วรรค ๒ บัญญัติว่า “รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

๒. มาตรา ๒๕๘ ข. (๔) บัญญัติว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

มาตรา ๓/๑ บัญญัติว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และสนองตอบความต้องการของประชาชน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๖ บัญญัติว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประกอบด้วย ๔ หลักการสำคัญ และ ๑๐ หลักการย่อย ดังนี้

๑. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) อันประกอบด้วย

- ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัย และไม่มีมีความจำเป็น

- ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถ ำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

๒. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

- ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

- เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

- หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

- ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการ แบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

๓. ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/ Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการด ำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

● การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

๔. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

● คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/ Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย ๘ ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ

M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A - Accountability ตรวจสอบได้

D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์



แผนภาพ แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)

ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็ได้มีการบัญญัติในเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา ๒๙ ว่าการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการได้รับการปฏิบัติ และการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องอื่นๆ จะกระทำมิได้

ประกอบกับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

ระบบคุณธรรม (Merit System) คือ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักความสามารถ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ปราศจากการแทรกแซงใดๆ ทั้งสิ้นในการบริหารงานบุคคลทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

หลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แบ่งออกเป็น ๔ หลักใหญ่ ดังนี้

๑. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้แก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ตระกูล การนับถือศาสนา ฯลฯ トラバใดที่บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน แล้วจะทำการกีดกันเขาเหล่านั้นไม่ได้เด็ดขาด

๒. หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นใดก็ตาม จะต้องยึดถือความสามารถเป็นหลักในระบบคุณธรรม ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่ามีผลงานเหนือกว่าเท่านั้นที่จะได้รับพิจารณา เลื่อนให้ขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่างกับระบบอุปถัมภ์ซึ่งการพิจารณาให้ความดีความชอบนั้น ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญน้อยกว่าองค์ประกอบอย่างอื่น และอาจจะนำมาประกอบการพิจารณาหรือไม่ก็ได้

๓. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่สามารถให้หลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความมั่นใจได้ว่าจะสามารถยึดการทางงานเพื่อยังชีพไปจนครบเกษียณอายุ トラバใดที่ยังทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีได้ทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงาน นอกจากนั้น ระบบราชการยังให้ความมั่นคงแก่ข้าราชการที่เกษียณ โดยการให้บำเหน็จบำนาญเป็นหลักประกันของชีวิตอีกด้วย

๔. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ระบบราชการนั้นกำหนดอย่างชัดเจนว่าข้าราชการจะต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการประจำไม่สามารถที่จะเป็นกรรมการพรรคการเมืองและในกรณีที่ข้าราชการประจำลงสมัครรับเลือกตั้ง ก็จะต้องลาออกจากการเป็นข้าราชการประจำเสียก่อน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการประจำถูกแทรกแซงจากอิทธิพลของพรรคการเมือง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการประจำโน้มเอียงไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อพรรคการเมือง แทนที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม

๓. บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

► บทวิเคราะห์

๑. คำจำกัดความ

การเลื่อน หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับวิชาการที่สูงกว่าเดิม

การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทเดิม และระดับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิม ในหน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

๒. กรณีมีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ว่างจากการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การเกษียณอายุราชการ หรือกรณีอื่นๆ ซึ่งการสรรหาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว ต้องใช้วิธีการคัดเลือกบุคคล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทั้งการเลื่อนและการย้าย โดยเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาใช้ในการเลื่อนหรือการย้าย ให้เลือกกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

► แนวความคิด / ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

สืบเนื่องจากกรณีมีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ว่างจากการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การเกษียณอายุราชการ หรือกรณีอื่นๆ ซึ่งการสรรหาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว ต้องใช้วิธีการคัดเลือกบุคคล ซึ่งต้องเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาก่อนว่าจะสมควรใช้กระบวนการเลื่อนหรือการย้าย เนื่องจากวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการและเจตนารมณ์ของกระบวนการเลื่อนและการย้าย ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลมีความแตกต่างกัน และเมื่อเลือกใช้กระบวนการใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่วาดด้วยการย้ายหรือการเลื่อน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแต่กรณี

สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ว่างจากกรณีต่างๆ ศาลปกครองกลางได้เคยพิพากษา กรณีส่วนราชการใช้ดุลยพินิจเลือกใช้กระบวนการเลื่อน และการย้าย โดยดำเนินการพร้อมกันว่ากระบวนการดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง เนื่องจากวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเจตนารมณ์ของกระบวนการเลื่อนและการย้ายตลอดจน คุณสมบัติของบุคคลมีความแตกต่างกัน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามระบบคุณธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ จึงจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ดังนี้

๑. เมื่อมีตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่ง ว่างที่มีอัตราเงินเดือน ให้สำรวจความประสงค์บุคลากรภายในสังกัดว่ามีผู้ขอเลื่อนหรือขอย้าย ไปดำรงที่ว่าง ดังกล่าวหรือไม่ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคเปิดโอกาสให้แก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

๒. กรณีที่มีทั้งผู้ประสงค์ขอเลื่อนและขอย้ายในคราวเดียวกัน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการทั้งสอง กระบวนการพร้อมกันได้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ ก่อนว่า เห็นสมควรใช้กระบวนการใด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคลและยึดหลักความสามารถในระบบ คุณธรรม โดยจัดทำข้อมูลของบุคคลที่แจ้งความประสงค์ขอเลื่อนและขอย้าย พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

- คุณสมบัติของบุคคล
- ประวัติการรับราชการ
- ประสบการณ์การทำงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง
- ความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ผลงานเชิงประจักษ์
- ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- อื่นๆ ตามบริบท และความเหมาะสม

๓. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ มีมติอนุมัติว่าให้นำ ตำแหน่งว่าง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปใช้ในกระบวนการใดแล้ว ให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแต่กรณี ดังนี้

☞ กรณีการเลื่อน ให้ดำเนินการดังนี้

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัครคัดเลือกประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ รายละเอียดประกอบด้วย

- (๑) ระบุตำแหน่งว่างที่ใช้ในการเลื่อน
- (๒) คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน
- (๓) รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดวิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน

ตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๔) รายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้ขอรับการประเมินควรทราบ เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล จำนวนชุด เงื่อนไขต่างๆ เป็นต้น

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน และดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๑) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓) รวบรวมข้อมูล เสนอขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๔) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล และ/หรือ ผู้ไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

๕) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มอบหมาย

๖) รวบรวมข้อมูลของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา

กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติของบุคคลหรือการประเมินบุคคลให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามสมควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๗) การประเมินบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ทักษะใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคลให้เป็นไปตามที่ สพฐ. กำหนด

๘) รวบรวมข้อมูล เสนอขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการประเมินบุคคล

๙) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลตามประกาศรายชื่อทราบ และให้ผู้ผ่านการประเมินส่งผลงานแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามจำนวนผลงานและเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายใน ๑ ปี ๖ เดือน นับจากวันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ การดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งในกรณีนี้ อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ปกติ) ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ในปีงบประมาณถัดไป

๑๑) ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้รักษาการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่ได้รับการคัดเลือกไว้

๑๒) เมื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) สรุปผลการประเมินผลงาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาต่อไป

(๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

๑๓) ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงว่าผู้ขอประเมินผู้ใด แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงาน ให้หน่วยงานการศึกษา ได้ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามความเห็นหรือข้อทักท้วง และให้แจ้งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

(๑) กรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกการประเมินผลงาน

(๓) กรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน โดยไม่ให้ผู้ขอประเมิน เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการ ตามกรณีต่างๆ ข้างต้น และให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเพื่อดำเนินการ สอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๑๔) รวบรวมข้อมูลผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก เสนอคณะกรรมการ ประเมินผลงานเพื่อพิจารณา

๑๕) รวบรวมข้อมูลของผู้ขอประเมินผลงาน และสรุปผลการประเมิน ของคณะกรรมการ ประเมินผลงาน เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๑๖) ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับคำขอ ประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน และไม่ก่อนวันที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการประเมิน บุคคล รักษาการในตำแหน่งตามที่ได้รับคัดเลือกไว้

๑๗) แจ้งคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

๑๘) ส่งคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง พร้อมทั้งรายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในคราวการประชุมที่เกี่ยวข้อง ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ. เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

☞ **กรณีการย้าย ให้ดำเนินการดังนี้**

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อย้ายและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ รายละเอียดประกอบด้วย

(๑) ระบุตำแหน่งว่างที่ใช้รับย้าย

(๒) คุณสมบัติของผู้ขอย้าย

(๓) รายละเอียดองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน คะแนนการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน ตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๔) รายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องที่ผู้ขอย้ายควรทราบ เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวนชุด เงื่อนไขต่างๆ เป็นต้น

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้าย และดำเนินการประชุม คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่ประสงค์ขอย้าย ซึ่งผู้ขอย้ายจะต้องมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) รวบรวมข้อมูล เสนอขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอย้ายเกี่ยวกับ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจพิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่นได้ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๔) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และ/หรือ ผู้ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๕) ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ทำหน้าที่ประเมิน ความเหมาะสมของผู้ขอย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่ส่วนราชการ กำหนด

๖) รวบรวมข้อมูลของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อย้าย และนำเสนอคณะกรรมการ ประเมินความเหมาะสมของผู้ขอย้ายเพื่อพิจารณา

๗) การย้ายให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้พิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ขอย้าย ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ สพฐ. กำหนด ๑๐๐ คะแนน เกณฑ์การตัดสินการย้ายให้เป็นไปตามที่ สพฐ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้ขอย้าย ไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป

(๒) กรณีการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการขึ้นไป นอกจากจะต้องได้รับการประเมินความเหมาะสมแล้ว ต้องมีการพิจารณาประเมินบุคคล

และผลงาน โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

๘) รวบรวมข้อมูล และผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของผู้ขอย้าย เสนอขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณารับย้ายผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสม และได้รับการคัดเลือก

๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ

๑๐) ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๑๑) แจ้งสำเนาคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

๑๒) ส่งสำเนาคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง พร้อมทั้ง รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในคราวการประชุมที่เกี่ยวข้อง ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง และ สพฐ. เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กำหนดว่า เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ ดังนี้

๑) เป็นคู่กรณีเอง

๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี

๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใดๆ หรือเป็นพี่น้อง หรือลูกพี่ลูกน้องนับเพียงได้สามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น

๔) เคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรม หรือผู้พิทักษ์ หรือผู้แทน หรือตัวแทนของคู่กรณี

๕) เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี

๖) กรณีอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของส่วนราชการสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา

๒. สามารถดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นไปตามระบบคุณธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรงตามสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อสนับสนุนองค์กรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. สามารถดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๔. สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑ เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ เป็นไปตามระบบคุณธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลภายในและภายนอก เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีความพึงพอใจในผลการพิจารณา และไม่มีข้อร้องเรียนร้องทุกข์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีความถูกต้อง และสำนักงาน ก.ค.ศ. รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง โดยไม่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง

ลงชื่อ



ผู้ขอประเมิน

(นางสาวกานต์พิชชา เรือนคำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘