

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้าราชการครูที่มีความประสงค์จะขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ จากหลักเกณฑ์เดิม จะต้องดำเนินการจัดเตรียมผลงานด้านเอกสารตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนของครูลดลง ซึ่งหลักเกณฑ์ (ว PA) เป็นการดำเนินการผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เป็นการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ช่วยลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น ทำให้ครูเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้นทำให้ได้รับทราบปัญหาในห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ได้ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่ยื่นความประสงค์ผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) อย่างรอบคอบรวดเร็ว และถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้มีเข้าร่วมอบรมการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ ความเป็นเลิศ และยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาในการพัฒนาความรู้จากหน่วยงานการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเขียนข้อตกลงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งได้ โดยให้หัวหน้าบุคลากร หัวหน้างานวิชาการ และครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ประเมิน เข้าร่วมอบรม และนำมาเผยแพร่สู่การปฏิบัติจริง

1.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ในการประชุมของหน่วยงานตามวาระต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ PA สามารถนำไปพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ PA สามารถนำไปพัฒนาตนเองและถ่ายทอดให้กับข้าราชการครูในโรงเรียนต้นสังกัด เพื่อเตรียมความพร้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (หลักเกณฑ์ PA) มีการชี้แจงทำความเข้าใจ และแจ้งหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นปัจจุบัน ให้สถานศึกษาในสังกัดได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ได้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนากลุ่มผู้นำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team) และขยายผลโดย

ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ได้มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ในการประเมินวิทยฐานะ เพื่อให้มีการรับรู้ และมีความเข้าใจขั้นตอน และวิธีการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

การประเมินวิทยฐานะผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เป็นการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ช่วยลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน มีความโปร่งใสเป็นธรรม สามารถประเมินวิทยฐานะได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

1.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ระบบ DPA ไม่สามารถใช้งานได้ในช่วงเวลา	1. แจ้งผู้ดูแลระบบที่เกี่ยวข้องตรวจสอบระบบให้สามารถใช้งานได้เป็นปกติ	1. ระบบ DPA สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในทุกช่วงเวลา
2. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติใหม่ๆ เกี่ยวกับการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะออกมาต่อเนื่องทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในบางประเด็น	2. สพฐ. ควรมีการชี้แจงสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะสามารถดำเนินการได้ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ครูในสังกัดบางส่วนยังดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะไม่ถูกต้อง	3. อธิบายการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3. ครูในสังกัดสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
4.ขาดทรัพยากรและเทคโนโลยี	4. สนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี	4. มีทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5.ขาดการอบรมและพัฒนา	5.การฝึกอบรมพัฒนาความรู้	5.ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้
6.คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการเลื่อนชั้นวิทยฐานะเพื่อเลื่อนเงินเดือน	6.จัดอบรมเพื่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นวิทยฐานะเพื่อเลื่อนเงินเดือน	6.คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นวิทยฐานะเพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือน

1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

-ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (หลักเกณฑ์ PA) มีการชี้แจงทำความเข้าใจ และแจ้งหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นปัจจุบัน ให้สถานศึกษาในสังกัดได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

1.5 ข้อเสนอแนะ

-ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และวิธีการแก้ไขปัญหา แจ้งให้ทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- มีการดูแล เยียวยาให้คำแนะนำแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ โดยมอบหมายให้ตัวแทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งเป็นที่ปรึกษาในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อยื่นคำขอมีและเลื่อนใหม่ในแต่ละภาคการเรียนในโอกาสต่อไป

1.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การให้ความหมายหรือการจำกัดความของภูมิภาคของผู้ขอย้ายหรือการย้ายกลับภูมิภาคที่ตรงกับความชัดเจน เพื่อป้องกันมิให้แต่ละเขตพื้นที่พิจารณาแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยให้ความสำคัญกับเหตุผลในการขอย้ายกลับภูมิภาคของข้าราชการครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของผู้ขอย้าย

การพิจารณาย้าย ได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้าย, แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดการย้าย, แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลการย้าย ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พิจารณา กลั่นกรอง และเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ พิจารณานุมัติ

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบ การย้าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2567 แนวปฏิบัติและปฏิทิน การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

รับทราบทั่วกัน และ แจ้งประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้บนเว็บไซต์กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับทราบ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การดำเนินการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เป็นการอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ ต้องให้ระบบมีการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อเสียโอกาสในการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่กำหนด

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. การรับรองข้อมูลการบรรจุหรือเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งของครูผู้ยื่นคำร้องขอย้าย และการรับรองข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษาหรือข้อมูลความขาดเกินรายสาขาวิชาของผู้ดำเนินการสถานศึกษา อาจมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้องครบถ้วนโดยที่ครูได้ดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนเรียบร้อยแล้ว จึงส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งซึ่งอาจให้มีการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ	1. กำหนดให้มีช่องกรอกวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายวันสุดท้าย โดยให้ระบบ TMS ตรวจสอบตามเงื่อนไข ของการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อครูกรอกข้อมูลและแนบเอกสารข้อมูลอัตรากำลังฯ เรียบร้อยแล้ว ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนให้ครูไปประกาศหาคู่ย้ายและจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน หรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลดังกล่าว เพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด กำหนดเงื่อนไขในระบบ TMS ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไม่สามารถยื่นขอย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS ได้ เป็นต้น	1. ลดความผิดพลาด ของข้อมูลและลดระยะเวลาในการแก้ไขข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยน
2. ขาดการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ	2. จัดอบรมให้ความรู้และตอบข้อซักถามเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการใช้ระบบ	2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานตามระบบได้อย่างถูกต้อง
3. การขอรหัสเข้าระบบระดับเขตพื้นที่มีความยุ่งยาก	3. ต้องโทรศัพท์ประสานเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ.	3. ได้รับการแก้ไข แต่เสียเวลาสอบถามกัน ไป-มา
4. รูปแบบหน้าต่างของระบบยังทำให้ผู้ใช้สับสนในขั้นตอนต่าง ๆ	4. ต้องโทรศัพท์ประสานเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ.	4. ได้รับการปรับปรุงแก้ไข

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ระบบ TMS สามารถตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขของการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ข้อมูลอัตรากำลังสายงานการสอนในภาพรวมและตามสาขาวิชาเอกของสถานศึกษามี
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้รับการพิจารณาย้ายกลับภูมิลำเนา

2.5 ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาระบบ และคู่มือการใช้งานระบบ และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- ปรับปรุงรูปแบบขั้นตอนการยื่นในระบบ และพัฒนาระบบให้สามารถอนุมัติการส่งคำร้องขอย้ายได้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยระบบ

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ยังไม่มีรูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ โดยได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด