

**แบบรายงานผล**  
**การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**  
**รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร**

---

**นโยบายการตรวจ : ๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา**

**๑.๑ พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ**

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายฯ

- หน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ มีความจำเป็นต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินวิทยฐานะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน ครบคลุมทุกโรงเรียนในพื้นที่ โดยเฉพาะการดำเนินงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) เนื่องจากระบบมีการอัปเดตเป็นระยะ

- รูปแบบ วิธีในการประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบางโรงเรียนในพื้นที่ ยังพบรูปแบบ/วิธีการที่ไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายนี้ เช่นการจัดในลักษณะของการแสดงผลงาน การจัดนิทรรศการของครู เป็นต้น ไม่ได้ประเมินในชั้นเรียน หรือจากการจัดการเรียนการสอนจริงของแต่ละบุคคล

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

หน่วยรับตรวจราชการในพื้นที่จังหวัดชุมพร ดำเนินงานตามนโยบายพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (วปา) และการส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ได้ครอบคลุมทุกสถานศึกษาในสังกัดของตนเอง และมีการดำเนินการเป็นระยะอย่างน้อย ๒ ครั้ง/หน่วยงาน อีกทั้งมีการดำเนินการเพิ่มเติมเป็นรายการณตามคำร้องขอของแต่ละสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ การแจ้งหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติให้สถานศึกษาทราบเพื่อถือปฏิบัติ

๒.๒ การแจ้งซักซ้อมความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๓ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

๒.๔ การให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ผ่านระบบออนไลน์ กลุ่มไลน์ เพจเฟซบุ๊กส์ เว็บไซต์และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

๒.๕ การให้ความรู้การใช้งานระบบ DPA แก่ผู้รับผิดชอบ (Admin) ของแต่ละสถานศึกษา ด้วยการจัดอบรมแบบ On site หรือ Online (ตามบริบทของแต่ละหน่วยรับตรวจ)

๒.๖ เปิดช่องทางตอบข้อซักถามกรณีมีปัญหาการใช้งานระบบด้วยช่องทางโทรศัพท์และช่องทางออนไลน์ของแต่ละหน่วยรับตรวจ

๒.๗ การประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูเห็นข้อดีของการใช้ระบบ DPA ในประเด็นความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงานหลังได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินจนถึงการออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของแต่ละบุคคล

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ขาดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติในบางประเด็น

๓.๒ ครูขาดทักษะในการจัดทำคลิปการสอน

๓.๓ การตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPA เพื่อรับรองคุณสมบัติให้กับผู้ยื่นคำขอ แม้จะมีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงาน แต่ยังคงมีการตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอด้วยคนและต้องใช้ข้อมูลอ้างอิงของทะเบียนประวัติข้าราชการ (กพ.๗ / ก.ค.ศ. ๑๖) เช่น เงินเดือน วันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเลขที่ตำแหน่ง การแนบไฟล์ ที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน

๓.๔ การตรวจสอบข้อมูลในเรื่องการยื่นคำขอซ้ำในภาคเรียนเดียวกัน ระบบ ไม่มีการกลั่นกรองข้อมูลให้ในส่วนนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาการยื่นซ้ำได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ ระบบ DPA ควรจะเชื่อมโยงข้อมูล กับระบบ HRMS ซึ่งเป็นข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ จะลดความผิดพลาดและซ้ำซ้อนของการทำงานได้

๔.๒ ระบบ DPA ไม่ควรอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอยื่นซ้ำได้ในหนึ่งภาคเรียน ตามที่หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ก.ค.ศ. ควรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับสื่อที่ต้องใช้ประกอบในระบบ

๔.๔ ก.ค.ศ. ควรมีหนังสือตอบข้อหารือปัญหาในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

---ไม่มี---

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายฯ

การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชุมพรที่ผ่านมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามความประสงค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบริบทอัตราตำแหน่งว่างไม่ว่างและความต้องการของหน่วยงานการศึกษาแต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการด้วยความโปร่งใсыึดความถูกต้องของกฎ ระเบียบเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจมีกระแสจากเสียงสะท้อน วิกฤตการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ได้รับผลกระทบหรือได้รับการพิจารณาที่ไม่เป็นไปตามความต้องการบ้าง

กรณีนโยบายการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) กระแสข้าราชการครูมีความเห็นสนับสนุนกับนโยบาย เพราะเกิดประโยชน์กับครูโดยตรง สามารถแก้ปัญหาการพิจารณาที่ไม่โปร่งใส หรือการมีเจตนาทุจริตคอร์รัปชันในการพิจารณาได้อย่างแท้จริง