รายงานผลการศึกษา
(Final Report)

โครงการวิจัย
การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

เสนอ
สำนักงาน ก.ค.ศ.

โดย
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 ตัวอย่าง ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973; อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ± 5% จำนวนไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 418 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการใช้สถิติพื้นฐาน คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score)

1. สภาพปัจจุบันจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- การย้ายกรณีปกติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ย้ายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย้ายที่อยู่ โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีใกล้บ้าน ใกล้ที่พักอาศัย สะดวกในการเดินทาง และมีขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่าเดิม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในปัจจุบันทั้งในด้านประเภทการย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้าย องค์ประกอบการย้าย แต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ในประเด็น

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นผู้พิจารณาการย้าย และการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

- การย้ายกรณีพิเศษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา ติดตามคู่สมรส รักษาอาการเจ็บป่วย โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่าเดิม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นประเภทการย้ายกรณีพิเศษ และในประเด็นการย้ายกรณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี ส่วนประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ. และประเด็นสามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

2. สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- ประเภทการย้าย ได้แก่ การย้ายกรณีปกติ การย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ มีความเหมาะสมและครอบคลุมตามความต้องการในการย้าย

- องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย

การย้ายกรณีปกติ องค์ประกอบการพิจารณาการย้ายมีความเหมาะสม รายละเอียดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนนมีความชัดเจน แต่ในส่วนของรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น

การย้ายกรณีพิเศษ องค์ประกอบการพิจารณาการย้ายของการย้ายกรณีพิเศษ ที่จะต้องมีการยื่นหลักฐานของทางราชการหรือหลักฐานทางการแพทย์ปัจจุบัน มีความเหมาะสม แต่ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น และควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์

3. สภาพปัญหาจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- คุณสมบัติของผู้ย้าย มีความเหมาะสมโดยต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายน ไม่ควรนับการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เพราะเพิ่งผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ควรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูเพื่อให้มีความพร้อม มีประสบการณ์ที่เพียงพอก่อนการย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอื่น

- ระยะเวลาการยื่นคำร้อง

การย้ายกรณีปกติ ระยะเวลาการยื่นคำร้องมีความเหมาะสมโดยยื่นคำร้องปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา 15 วันทำการ แต่อาจปรับเป็นยื่นคำร้องในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ และควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 1 แต่ไม่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 2 เพราะอาจเลยเวลาความจำเป็นในการขอย้าย และในกรณีมีหลักฐานประกอบการยื่นคำร้องเพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อคะแนนการพิจารณาขอย้าย นอกจากนี้ ในส่วนของการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียวนั้นมีความเหมาะสม เพื่อลดความยุ่งยากในการพิจารณากลั่นกรอง แต่อาจปรับเปลี่ยนเป็นสามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ

การย้ายกรณีพิเศษ ระยะเวลาการยื่นคำร้องในการย้ายกรณีพิเศษที่สามารถยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปีมีความเหมาะสม ควรปฏิบัติเช่นเดิมเนื่องจากเป็นการย้ายกรณีพิเศษ มีความจำเป็นเร่งด่วนในการย้าย ไม่สามารถรอใช้การย้ายกรณีปกติได้

- ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย

การย้ายกรณีปกติ ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความเหมาะสม โดยการพิจารณาการย้ายปีละ 2 รอบ โดยรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม ควรปฏิบัติเช่นเดิม

การย้ายกรณีพิเศษ ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความเหมาะสม โดยสามารถพิจารณาได้ตลอดปี

- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย จากการดำเนินงานในปัจจุบันอาจเกิดปัญหาความไม่โปร่งใสในการพิจารณา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน รวมไปถึงการตีความพิจารณากลั่นกรองการย้ายของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) ดูแลแตกต่างกัน ทำให้การตีความพิจารณาการย้ายแตกต่างกัน นอกจากนี้ การพิจารณาการย้ายมีความล่าช้า เนื่องจากการพิจารณากลั่นกรองการย้ายในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ของ อกศจ. แต่ผู้รวบรวมข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานขึ้น ขั้นตอนการพิจารณามากขึ้น ทำให้มีความล่าช้าที่โรงเรียนจะได้รับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู แทนที่ขอย้าย ซึ่งอาจไม่ทันในการเปิดภาคการเรียนของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูในโรงเรียนมีภาระงานที่มากขึ้น จึงควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รายละเอียดตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น

- การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

การย้ายกรณีปกติ ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อช่วยลดปัญหาด้านค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้ายเพื่อพิจารณาตำแหน่งที่ขอย้ายให้สามารถสับเปลี่ยนกันได้ พิจารณาหาคนมาแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้าย เพื่อป้องกันไม่ให้โรงเรียนขาดบุคลากร ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่รับเงินสินบนเพื่อช่วยในการพิจารณาย้าย การทำงานสามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

การย้ายกรณีพิเศษ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น ควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์ ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้าย และควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้าย หรือการรับย้าย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 ตัวอย่าง ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973; อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ± 5% จำนวนไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 418 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการใช้สถิติพื้นฐาน คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score)

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ด้านองค์ประกอบการย้ายกรณีปกติ รายละเอียดตัวชี้วัดของรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนด้านองค์ประกอบการย้ายกรณีพิเศษ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น และควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์

สภาพปัญหาจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ด้านระยะเวลาการยื่นคำร้องการย้ายกรณีปกติ อาจปรับเป็นยื่นคำร้องในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ และควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง และอาจปรับเปลี่ยนเป็นสามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ นอกจากนี้ ด้านผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย จากการดำเนินงานในปัจจุบันเกิดปัญหาในเรื่องความล่าช้าในการพิจารณาการย้าย เนื่องจากการพิจารณากลั่นกรองการย้ายในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ของ อกศจ. แต่ผู้รวบรวมข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานขึ้น ขั้นตอนการพิจารณามากขึ้น ทำให้มีความล่าช้าที่โรงเรียนจะได้รับข้าราชการครูที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมาแทนที่ขอย้าย ซึ่งอาจไม่ทันในการเปิดภาคการเรียนของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูในโรงเรียนมีภาระงานที่มากขึ้น จึงควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย คือ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนด้านการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของทุกประเภทการย้าย คือ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลางและยึดหลักธรรมาภิบาล ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายเพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากขึ้น และควรมีการจัดประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้าย และควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือการรับย้าย เมื่อพิจารณาตามประเภทการย้าย พบว่าข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ คือ ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา ส่วนข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีพิเศษ คือ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น ควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์ และมีการตีความการพิจารณาการย้ายในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่

ABSTRACT

This research aimed to study and analyze current states and problems of the operation in accordance with the criteria and methods for the transfer of government teacher and educational personnel of teacher position under the supervision of the office of the basic education commission. In addition to study suggestions and guidelines for developing criteria and methods for transfer of government teacher and educational personnel of teacher position under the supervision of the office of the basic education commission. The research was conducted by collecting the qualitative data by using purposive sampling from 19 samples which consisted of the principals and the educational personnel, such as, the director of the personnel management group, the provincial education board, who related to the use of criteria and methods for the transfer of government teacher and educational personnel of teacher position under the supervision of the office of the basic education commission. The quantitative data were collected from the government teacher groups, not less than 398 samples, who were the affected persons of using the criteria and methods for the transfer. The researcher determined the sample size by using the formula Taro Yamane (1973 ; cited by in Wannee Gamket, 2008) at the confidence level of 95% and tolerance was ± 5%.

Additionally, the researcher used simple random sampling that were representatives of the population, resulting in the sample from 418 quantitative data collection. The research instruments consisted of the interview form for qualitative data collection and questionnaires for quantitative data collection. To conduct the data analysis, the researcher used basic statistics, such as, frequency distribution, percentage and mean score.

The results of the research showed that; 1) for the states and problems of criteria and methods for the transfer of the government teacher and educational personnel of teacher position, the result revealed that the elements in the normal case of transferring, the indicator should be set and specified the details of the award or the performance clearly, such as, reward type, reward level, number of awards, etc. In the special case of transferring, those who take in charge of transferring should give priority to the care of seriously ill parents more than other

cases. Moreover, they should believe and act according to the opinion of the doctors as shown in the medical evidence.

2) For the states and problems of the criteria and methods for the transfer of government teacher and educational personnel of teacher position, the result revealed that referring to the period of filing a petition to transfer as a normal case may adjust to filing in August of every year since it was a time when vacant positions were known from retirement and should adjust the period of filing a request to two times a year and may change to being able to file a petition to more than one educational area to increase the opportunity of the successful transfer request.

In addition to the authority who take in charge of considering the transfer, it was found that there were problems with delays in considering the transfer, due to the consideration process was under the supervision of the provincial education board, but the data collector of the request for transfer of government teacher is the educational service area office. Therefore, resulting in longer periods of time and more steps to consider causing delays that the school will receive a transferring teacher or the school has a teacher and educational personnel of teacher position, that may not be able to catch up with the school semester. The mentioned problem had the effect to cause the school to lack teacher and educational personnel of teacher position. Moreover, the existing teachers and education personnel of teacher position in the school had an increased workload. Therefore, the educational service area office or the teacher civil service and educational personnel board and the school administrators should consider and screen the transfer for making the duration of transferring faster. Consequently, the educational institutions may have teachers and educational personnel of teacher position that meet the needs of the school.

The following were suggestions and guidelines for developing criteria and methods for the transfer of teacher and educational personnel of teacher position. For the criteria and methods of transferring, the authority should specify the details of the indicators of the elements of award or the performance that clearly demonstrates the knowledge and ability, such as the type of award, reward level, number of awards, etc.

For all types of transferring, the authority who responsible for considering, should proceed fairly, transparently, impartial and adhere to the good governance.

Moreover, the educational service area office or OTEPC and the school administrators should play a role in considering the transfer for the faster operations. There should be a meeting of those involved in the consideration of the transfer and the school director should be involved in considering the transfer in or transfer out of teachers. In case of considering the type of transfer, it is found that the operation suggestions according to the criteria and procedures for the normal transferring, were to filing a request in August of every year. The time limit for filing a request should be adjusted to two times per year. The request should be submitted for more than one educational service area by focusing on transferring back to domicile. As for the suggestions of the special case transfer, the consideration of the special case transfer should pay more attention to the care of seriously ill parents than other cases. Moreover, it should believe and operate according to the opinion of the doctor as shown in the medical evidence. Furthermore, the consideration for transfer should operate in the same direction in all areas.

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร ..... ก
บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช
สารบัญ 1
สารบัญตาราง 2
บทที่ 1 3
บทนำ 3
1. ความเป็นมา 3
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
3. กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย 4
4. ขอบเขตการวิจัย 5
บทที่ 2 7
การศึกษาเอกสาร 7
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย 7
2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 29
บทที่ 3 35
ระเบียบวิธีวิจัย 35
บทที่ 4 39
ผลการวิเคราะห์ 39
บทที่ 5 54
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 54
เอกสารอ้างอิง 63
ภาคผนวก 65
ภาคผนวก ก 66
ภาคผนวก ข 71
ภาคผนวก ค 76
ภาคผนวก ง 78

สารบัญตาราง

ตารางที่ 4- 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป....39
ตารางที่ 4- 2 แสดงจำนวนและร้อยละกรณีการย้าย....41
ตารางที่ 4- 3 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีปกติ....41
ตารางที่ 4- 4 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีพิเศษ....42
ตารางที่ 4- 5 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ....42
ตารางที่ 4- 6 แสดงจำนวนและร้อยละสาเหตุในการย้าย....42
ตารางที่ 4- 7 แสดงจำนวนและร้อยละลักษณะของสถานศึกษาที่ขอย้าย....43
ตารางที่ 4- 8 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู....43
ตารางที่ 4- 9 แสดงจำนวนและร้อยละสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์....45
ตารางที่ 4- 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน....45
ตารางที่ 4- 11 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะอื่น ๆ....47

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานของสถานศึกษา การจัดข้าราชการครูให้ครบชั้นครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่จัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู รวมถึงการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา หรืออยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งจากการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 59 ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ 1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งตามมาตรา 38 ก.(1) (2) มาตรา 38 ข.(1) (2) (3) (7) และมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ คือ กรณีการย้าย เหตุผลการย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้าย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการประเมินศักยภาพ ครั้งที่ 2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 เนื่องจากได้มีการปรับแก้ไขในส่วนของ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ครั้งที่ 3 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการเฉพาะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 เนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดิมมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถพัฒนางานจนเกิดผลปรากฏที่ชัดเจน จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใหม่ และครั้งที่ 4 ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกครั้งหนึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เนื่องจากได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งได้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว

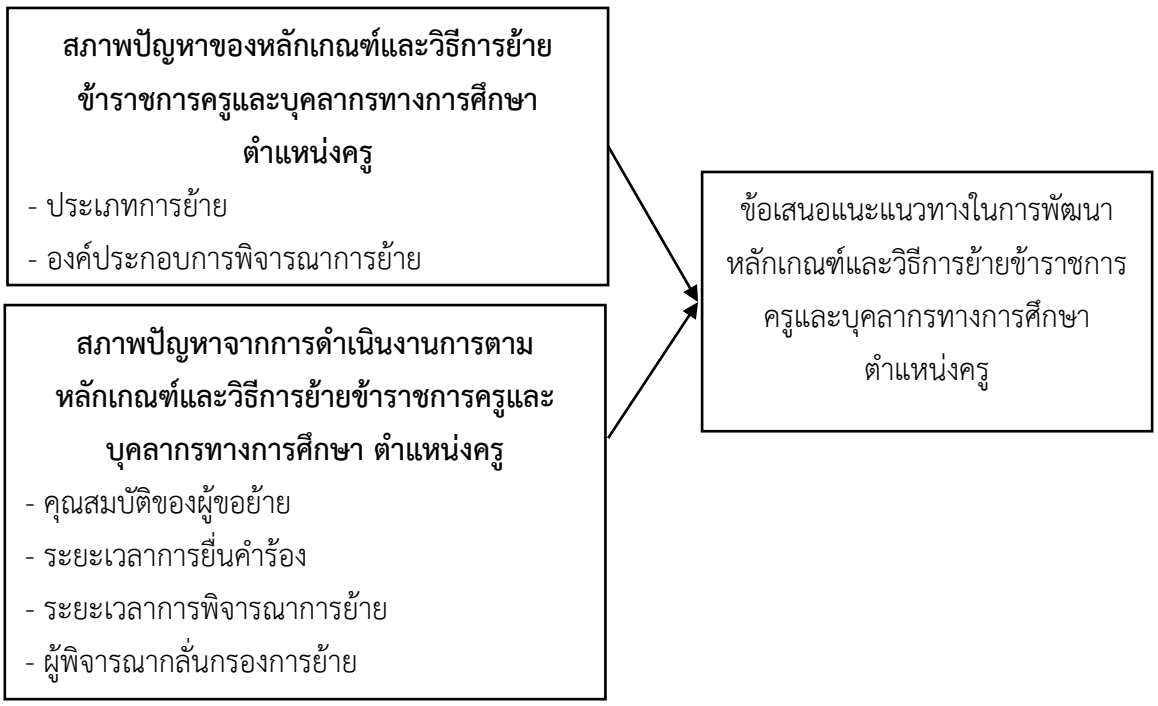
จากการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นมานั้น ซึ่งมีการบังคับใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวมาเป็นระยะเวลา 3 ปี จึงเห็นว่าควรดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมถึงแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เพื่อสามารถใช้ผลจากการศึกษาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย



4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยตามลำดับดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ</u> ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย จำนวน 386,129 คน (ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- <u>การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ</u> ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42,912 คน (ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ</u> กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973; อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ± 5% ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจในครั้งนี้จะคำนึงถึงการเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร โดยมีขนาดหรือจำนวนพอเหมาะ เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีความเชื่อถือได้มากที่สุด ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่างต้องมีความยืดหยุ่นได้ เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลบางครั้งอาจเกิดสถานการณ์ที่จำเป็นซึ่งไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจลดหรือเพิ่มขนาดตัวอย่างหรือหาตัวอย่างทดแทน ทั้งนี้จะต้องให้มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับความเชื่อถือได้

เมื่อกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมแล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 418 ตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะทำให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด หลังจากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ</u> กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน ที่ได้มาด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5. นิยามศัพท์

ตำแหน่งครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีการย้าย หมายถึง การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว24 ข้อ 2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี 3 กรณี ดังนี้ การย้ายกรณีปกติ กรณีพิเศษ และกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

คุณสมบัติของผู้ขอย้าย หมายถึง คุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูที่ประสงค์ขอย้ายตามกรณีการย้าย

ระยะเวลาการยื่นคำร้อง หมายถึง ช่วงเวลาในการยื่นคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด ปีละ 1 ครั้งในเดือนมกราคมของทุกปีเป็นเวลา 15 วันทำการ

ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย หมายถึง ช่วงเวลาในการพิจารณาย้ายปีละ 2 รอบ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม

ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาการย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว24 ข้อ 6 และ ข้อ 7

การพิจารณาการย้าย หมายถึง องค์ประกอบในการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว24 ข้อ 9

บทที่ 2
การศึกษาเอกสาร

การวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัย ทั้งแนวคิด ทฤษฎี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย
2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย

ความหมายของการย้าย

ในวงราชการของไทยนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดความหมายของการโอนย้ายโดยแยกออกเป็น 2 คำคือ การโอนและการย้าย กล่าวคือ การโอนหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเปลี่ยนสังกัด (Interdepartmental) นอกจากนี้ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนยังได้นำเอาการโอนและย้าย (Interdepartmental) ไปผูกพันอยู่กับการบรรจุและแต่งตั้งโดยถือว่า การโอนและการย้ายเป็นส่วนหนึ่งของการแต่งตั้งด้วย โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม ส่วนการย้าย หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบจากที่ทำอยู่ในหน่วยงาน หรือตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหรืออีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งยังคงมีฐานะในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม

ราชกิจจานุเบกษา (2551: 23-24) กล่าวถึงการย้ายว่า การย้ายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 63 กล่าวว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

ราชกิจจานุเบกษา (2547: 46) กล่าวถึงการย้ายว่า การย้ายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้วให้ผู้อำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แต่ถ้าเป็นการย้าย

ไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งซึ่ง ก.ค.ศ. ยังมิได้กำหนด จะกระทำได้เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดตำแหน่งแล้ว ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549) ได้ให้ความหมายการย้ายไว้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

หลักการย้ายข้าราชการ

การย้ายข้าราชการ อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ (อ้างในสมดุล ดีรัมย์ 2544: 14-15) กล่าวถึงหลักการย้ายข้าราชการว่าควรอาศัยหลักการดังนี้

1. การย้ายข้าราชการภายในองค์กรหรือหน่วยงาน หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่งใน หน่วยงานอื่นควรจะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่า เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กรหรือหน่วยงานที่จะไปดำรงตำแหน่งนั้นหรือไม่ เพราะถ้าย้ายไปไม่เหมาะสมแล้วจะเกิดความเสียหายแก่ราชการและตัวข้าราชการเอง

2. การย้ายควรให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน โดยพยายามสับเปลี่ยนกันบ้างในระหว่างผู้ที่อยู่ในท้องที่ ที่เจริญกับท้องที่กันดาร ทั้งนี้เพื่อกำจัดคำครหาว่าเลือกที่รักมักที่ชัง

3. วิธีการย้ายควรมีความยืดหยุ่น การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งย่อมไม่เป็นผลดีเสมอไป

4. การย้ายควรพิจารณาภูมิหลักของผู้นั้น ในเรื่อง วัฒนธรรม ขนบ ประเพณี ภาษาพูด สภาพครอบครัวและอื่น ๆ

5. ควรถามความสมัครใจ ถ้าพอจะทำได้

สำหรับภิญโญ สาธร (สมดุล ดีรัมย์. 2544: 15) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ควรพิจารณาแก้ไขในการย้าย และเสนอควรจะมีหลักการเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและเป็นลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป

2. ย้ายเพื่อถ่ายเทบุคคลไม่ให้ผูกพันกับท้องถิ่นมากเกินไปอันอาจจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในสังกัด เนื่องจากความเป็นกันเองให้ผลเสียทางราชการได้ สำหรับงานบางชนิดเช่น งานสรรพกร ศุลกากร งานปราบปราม งานเกี่ยวกับความยุติธรรม เป็นต้น

3. ไม่ควรให้มีการย้ายลงโทษให้ไปอยู่ในท้องถิ่นกันดาร ถ้าจำเป็นควรย้ายเข้าประจำกรม กอง หรือจังหวัด

4. การย้ายไปยังถิ่นกันดาร ควรถือเป็นความดีความชอบ เพื่อจะได้คนดีไปพัฒนา หรือยกระดับถิ่นกันดารนั้นให้สูงขึ้น

5. การย้ายควรพิจารณาย้ายปีละ 1 ครั้ง เท่านั้น ควรออกคำสั่งย้ายในต้นเดือนเมษายนทุกส่วนราชการ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องการศึกษาของเด็กในปกครอง เว้นแต่จะมีเหตุอันหลีกเลี่ยงไม่ได้

6. ย้ายเพื่อแก้ไขสถานการณ์ในกรณีที่บุคลากรไม่เหมาะสมกับงานหรือเกิดการขัดแย้งกันในส่วนราชการ

นอกจากนี้ กุลธน ธนาพงศธร (สมดุล ดีรัมย์ 2544:15-16) ยังเสนอหลักเกณฑ์ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมและใกล้เคียงกัน เพื่อให้การโอนย้ายก่อให้เกิดประโยชน์ หรือผลดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง องค์กรต่างๆ ควรกำหนด นโยบายและหลักเกณฑ์การย้าย ดังต่อไปนี้

1. หลักคุณสมบัติและความเหมาะสม การย้าย ควรยึดหลักการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบว่าบุคคลมีคุณสมบัติอย่างใด ภูมิหลังด้านต่างๆ และการย้ายก่อให้เกิดผลดีผลเสียต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

2. หลักความยุติธรรม การย้าย ควรคำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคกัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อครหานินทา หรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลอื่น

3. หลักความยืดหยุ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่างๆ ของบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหลักเกณฑ์ควรจะมีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

4. หลักความสมัครใจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นภายหลัง จึงควรสอบถามความสมัครใจในการย้ายก่อนที่จะมีคำสั่งเพื่อให้บุคคลได้ทราบเรื่องก่อนล่วงหน้าและเพื่อองค์กรได้ทราบความเต็มใจพึงพอใจของบุคคลนั้น

5. หลักจำแนกและจัดลำดับหน่วยงานในสังกัด ในกรณีองค์กรมีหน่วยงานย่อยควรจำแนกหน่วยงานแล้วจัดลำดับขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ระดับความเจริญของท้องถิ่นขนบธรรมเนียม ประเพณี การคมนาคมเป็นต้น เมื่อจะมีการย้ายก็ย้ายตามลำดับที่กำหนดไว้

6. หลักกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้การย้ายมีหลักเกณฑ์แน่นอนและเป็นผลดีต่อองค์กร ควรมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อครบกำหนดจึงให้มีการโอนย้าย

7. หลักความประหยัด การย้ายมีความจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การย้ายไปสถานที่ที่อยู่ห่างไกลก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นเพื่อความประหยัดควรคำนึงถึงเรื่องนี้

จาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 29 กำหนดการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในเรื่องอื่น ๆ จะกระทำมิได้

นอกจากนี้การบริหารงานภาครัฐยังต้องยึดหลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) ซึ่งหมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการ ปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม (Morality) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชั่น โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชั่น ให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่มุมในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 59 กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี และให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นต่อไป

โดยในมาตรา 59 ยังระบุในวรรคท้ายว่า หลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549)

2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 (การย้ายตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถูกยกเลิกโดย หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558)

3. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559)

4. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว5 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2559 เป็นการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.

5. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559

จากลำดับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถระบุรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 โดยมีรายละเอียดดังนี้

โดยที่มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ.จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งตามมาตรา 38 ก. (1) (2) มาตรา 38 ข. (1) (2) (3) (7) และมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่

2.1.1 การย้ายเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส

2.1.2 การย้ายเพื่อดูแลบิดามารดา

2.1.3 การย้ายกลับภูมิลำเนา

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่

2.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

2.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

2.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

2.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

2.3 การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่

2.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

2.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน และการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

3.1 การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หมายถึง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างซึ่งมีอัตราเงินเดือน และให้รวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคลกับอัตราว่างด้วย

3.2 การย้ายสับเปลี่ยน หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับบุคคล

3.3 การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคลจากหน่วยงานการศึกษาเดิม ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาอื่น

4. คุณสมบัติของผู้ย้าย

4.1 การย้ายกรณีปกติ

4.1.1 ไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.1.2 ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 12 เดือนนับถึงวันที่ 31 ตุลาคม ของปีที่ขอย้าย

4.1.3 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

4.1.4 กรณีการย้ายสับเปลี่ยนต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 12 เดือนนับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

4.2 การย้ายกรณีพิเศษ

4.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

(1) ไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการพนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

4.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่น ไม่สามารถรักษาได้ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

4.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

เป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุมคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยันและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

4.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือมีบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดา มารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรงหรือเป็นโรคร้ายแรง

(2) บิดา มารดาหรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

4.3 การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะย้ายให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

5. หลักเกณฑ์การพิจารณา

5.1 การย้ายกรณีปกติ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ต่อไปนี้

5.1.1 ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอกตามที่หน่วยงานการศึกษาต้องการ

5.1.2 ผลการปฏิบัติงาน

5.1.3 การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

5.1.4 ความอาวุโสตามหลักราชการ

5.1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

5.1.6 สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

5.1.7 เหตุผลการขอย้าย

5.1.8 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมได้

ทั้งนี้ ให้กำหนดรายละเอียด และจัดลำดับความสำคัญได้ตามความเหมาะสม

5.2 การย้ายกรณีพิเศษ

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดแนวทางการพิจารณา โดยให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทางราชการ

5.3 การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

5.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

กรณีที่เกิดปัญหาในหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและมีความจำเป็นต้องย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น การพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความความเหมาะสม ประโยชน์ของข้าราชการ และความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรณีที่หน่วยงานการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษตามนโยบายของทางราชการ ให้พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นพิเศษตรงตามความต้องการ

6. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้าย ต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังหรือกรอบอัตรากำลังหรือกรอบอัตรา ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทั้งนี้ การคิดคำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ให้นำเกณฑ์การคิดคำนวนอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลมจนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

7. คำร้องขอย้ายให้ใช้พิจารณาย้ายได้ตลอดทั้งปีงบประมาณ หากสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ คำร้องขอใดไม่ได้รับพิจารณาอนุมัติ ให้ถือว่าคำร้องดังกล่าวเป็นอันยกเลิก และให้ยื่นคำร้องขอใหม่ในปีงบประมาณต่อไป

8. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

วิธีการ

1. การย้ายกรณีปกติ และกรณีพิเศษ

1.1 ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย ตามแบบและระยะเวลาที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

1.1.1 การย้ายกรณีปกติ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ในระหว่างวันที่ 16-31 ตุลาคม ของแต่ละปี

1.1.2 การย้ายกรณีพิเศษให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอย้ายภายใน 1 ปี นับตั้งแต่คู่สมรสได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่

1.1.3 การย้ายไปส่วนราชการอื่นให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดทั้งปี

1.2 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอความเห็น และส่งคำร้องขอย้ายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

1.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมิใช้ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราช ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.4 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายให้ความเห็นชอบและประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตั้งคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.6 การศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.7 เมื่อออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

2. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ดำเนินตามวิธีการย้ายกรณีปกติ และการย้ายกรณีพิเศษ ตั้งแต่ข้อ 1.5-1.7

กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์

1. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ก. (1) (2) มาตรา 38 ข. (1) (2) (3) (7) และมาตรา 38 ค. (1) (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่

2.1.1 การย้ายเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส

2.1.2 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา

2.1.3 การย้ายกลับภูมิลำเนา

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่

2.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

2.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

2.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

2.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

2.3 การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

2.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

2.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

3.1 การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หมายถึง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ซึ่งมีอัตราเงินเดือน และให้รวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคลกับอัตราว่างด้วย

3.2 การย้ายสับเปลี่ยน หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับบุคคล

3.3 การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคลจากหน่วยงานการศึกษาเดิม ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาอื่น

4. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

5. คุณสมบัติของผู้ย้าย

5.1 การย้ายกรณีปกติ

5.1.1 ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

5.1.2 ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 12 เดือนนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

5.1.3 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

5.1.4 กรณีการย้ายสับเปลี่ยนต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 12 เดือนนับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

5.2 การย้ายกรณีพิเศษ

5.2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

(1) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ พนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

5.2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรงเป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

5.2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิตเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคามปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

5.2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดามารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง

(2) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

5.3 การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการกรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะให้ย้าย ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

6. หลักเกณฑ์การพิจารณา

6.1 การย้ายกรณีปกติ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอกตามที่หน่วยงานการศึกษาต้องการ เช่น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3-4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ หรือหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นต้น

6.1.2 ผลการปฏิบัติงาน

6.1.3 การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

6.1.4 ความอาวุโสตามหลักราชการ

6.1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

6.1.6 สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

6.1.7 เหตุผลการขอย้าย

สำหรับข้อ 6.1.1-6.1.7 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดรายละเอียดได้ตามความเหมาะสม

6.1.8 สำหรับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ในแต่ละระดับช่วงชั้น โดยให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นเดียวกัน หรือระดับช่วงชั้นใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-2 ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น 1-3 ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น 3-4 ด้วยกัน หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-2 ไปแต่งตั้งในสถานศึกษา ระดับช่วงชั้น 1-3 หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น 1-3 ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้น 3-4 เป็นต้น

(2) สถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะด้วยกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเน้นทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการด้วยกัน เป็นต้น

(3) ขนาดของสถานศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเล็กด้วยกัน หรือขนาดกลางด้วยกัน หรือ ขนาดใหญ่ด้วยกัน หรือขนาดใหญ่พิเศษด้วยกัน หรือการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นต้น

หากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคคล ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อ (1) – (3) ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประเมินศักยภาพของบุคคล ผลการปฏิบัติงานด้านบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ปรากฏแก่สถานศึกษาและชุมชน และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่จะขอรับแต่งตั้งเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้ายด้วย

6.2 การย้ายกรณีพิเศษให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดแนวทางการพิจารณาโดยให้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทางราชการ

6.3 การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

6.3.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษากรณีที่เกิดปัญหาในหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้าย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น การพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

6.3.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากรณีที่หน่วยงานการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษตามนโยบายของทางราชการ ให้พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นพิเศษตรงตามความต้องการ

สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้นำองค์ประกอบการพิจารณา ข้อ 6.1.1 และข้อ 6.1.8 มาใช้พิจารณาด้วย

7. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้าย ต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังหรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ การคิดคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลมจนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

8. กรณีตำแหน่งว่าง ให้คำนึงถึงสัดส่วนของตำแหน่งที่จะรับย้าย กับที่จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ให้ใช้ตำแหน่งว่างพิจารณารับย้ายก่อนการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก

9. ให้นำคำร้องของผู้ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ และต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ พิจารณาในคราวเดียวกัน

วิธีการย้าย

1. การย้ายกรณีปกติ

1.1 ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย ตามแบบและระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังนี้

1.1.1 การย้ายกรณีปกติ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ และครั้งที่ 2 ในระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมของปีเดียวกันและ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ 31 มกราคมของปีถัดไป หากพ้นกำหนดเวลาคำร้องใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์ย้ายให้ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่

1.1.2 การย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอภายใน 1 ปี นับแต่วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่

1.1.3 การย้ายไปส่วนราชการอื่นให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี

1.2 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอความเห็น และส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

1.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมิใช่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.4 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายให้ความเห็นชอบและประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการ

1.5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีตั้งคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้นพิจารณาอนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.7 เมื่อออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

2. การย้ายกรณีพิเศษ

2.1 การย้ายติดตามคู่สมรส

(1) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(2) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ พนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

2.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรงเป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

2.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิตเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และบังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

2.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(1) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดามารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง

(2) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรองการย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษสำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอภายใน 1 ปี นับแต่

วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะให้ย้าย ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

3. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ดำเนินการตามวิธีการย้ายกรณี ปกติและการย้ายกรณีพิเศษ ตั้งแต่ข้อ 1.5 - 1.7

กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

3. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206.4/ว16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558

โดยที่มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

1. “การย้าย” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษา ตำแหน่งครูให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจาก ติดตามคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

2.3 การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

3. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ

3.1 ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือนนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

3.2 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

3.3 การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

4. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ส. กำหนดได้ปีละ 1 ครั้งในเดือนมกราคม ของทุกปี โดยให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

5. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยปกติ ให้พิจารณาย้ายปีละสองครั้ง ครั้งที่ 1 ในเดือนเมษายน และครั้งที่ 2 ในเดือนกันยายน

เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ อาจพิจารณาการย้ายมากกว่าสองครั้งก็ได้

6. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ 31 ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

7. ให้ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย แล้วแต่กรณี เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 6 คนเป็นกรรมการ โดยให้ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลหรือหัวงานการเจ้าหน้าที่ แล้วแต่กรณี เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้น และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

8. ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา

(2) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน

(3) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน

(4) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

(5) เหตุผลการขอย้าย

(6) ความอาวุโสตามหลักราชการ

(7) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

ทั้งนี้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

หาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

9. การย้ายกรณีพิเศษ

9.1 การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

9.2 การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

10. การย้ายเพื่อความความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

10.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสมประโยชน์ของทางราชการ และความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการ

10.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ

ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตรงตามความจำเป็น ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบ

10.3 การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครองให้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาการย้ายโดยตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายที่จะพิจารณา โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

11. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณาก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาต่อไป

12. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับคำร้องขอย้าย

13. ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณาจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

14. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

15. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วย

16. เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

17. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

4. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว5 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2559 เป็นการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 ต่อมาได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม 2559 ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) มีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลของ กศจ. จึงมีมติดังนี้

1. ให้ยกเลิกความในข้อ 7 ของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 นอกนั้นคงเดิม

ทั้งนี้ บรรดาข้อความในหลักเกณฑ์และวิธีการอ้างอิงคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามข้อ 7 ให้หมายถึง อกศจ. ที่มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง และการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ2 ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว5 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2559

5. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559

การปรับหลักเกณฑ์และวิธีการครั้งนี้เนื่องจากได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ก.ค.ศ. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ 0206.4/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังต่อไปนี้

1. “การย้าย” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากติดตามคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

2.3 การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

3. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ

3.1 ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือนนับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

3.2 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

3.3 การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

4. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ 1 ครั้งในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา 15 วันทำการ พร้อมกันตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

5. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ 1 ในระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม ทั้งนี้ ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

6. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ 31 ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

7. การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

8. ให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้ายจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตามข้อ 9 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของ อกศจ. และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

สำหรับการพิจารณาการย้ายของ กศจ. ให้พิจารณาการย้ายพร้อมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

9. การพิจารณาการย้ายตามข้อ 8 ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา

(2) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน

(3) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน

(4) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

(5) เหตุผลการขอย้าย

(6) ความอาวุโสตามหลักราชการ

(7) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณากำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับคำอธิบายองค์ประกอบการประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายแล้วแต่กรณี สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาการย้ายได้อย่างชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

10. การย้ายกรณีพิเศษ

10.1 การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

10.2 การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

11. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

11.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสมประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการ

11.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

11.3 การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรา

เงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเงื่อนไขดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่จะพิจารณานำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

12. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องนำเสนอ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองก่อนนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

13. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

14. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปี รวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามข้อ 9 ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบในเดือนธันวาคมก่อนการยื่นคำร้อง ขอย้าย เพื่อรายงาน ก.ค.ศ. ทราบต่อไป

15. ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

16. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ.ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

17. กศจ. ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ อกศจ. ให้หมายถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย

18. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายรายงานตัว เข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

19. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ทั้งนี้ ในการพิจารณาการย้ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. 2561

20. กศจ. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการย้ายดังนี้

- กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้รับย้าย และที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง
- ให้ความเห็นชอบการประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ให้ความเห็นชอบรายละเอียดในการประเมินศักยภาพของผู้ขอย้ายตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำเป็นประกาศ (ตามข้อ 1-3 ต้องดำเนินการก่อนการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี)
- ให้ความเห็นชอบกรณีมีคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษา
- มอบหมายกรรมการใน กศจ. เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย
- พิจารณารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาย้าย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน
- การย้ายทุกกรณี หาก กศจ. พิจารณาเห็นควรให้ย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน อำนาจพิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว 19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555

จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในปัจจุบันดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 โดยสามารถสรุปรายละเอียดดังนี้

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี 3 กรณี ดังนี้

1.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

1.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากติดตามคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

1.3 การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

2. การย้ายกรณีปกติ

2.1 คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ ประกอบด้วย (1) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือนนับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย (2) ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา (3) การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

2.2 ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ 1 ครั้งในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา 15 วันทำการ ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

2.3 คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ 1 ในระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม ทั้งนี้ หากไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ 31 ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก

2.4 การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้ (1) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา (2) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน (4) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน (5) เหตุผลการขอย้าย (6) ความอาวุโสตามหลักราชการ และ (7) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

3. การย้ายกรณีพิเศษ

3.1 ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณีตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

3.2 การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

4. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

4.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสมประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้น

4.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

4.3 การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตาม

กรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประกอบการพิจารณาด้วย

5. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องนำเสนอ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองก่อนนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

6. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

8. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ.ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

9. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550) ศึกษาสาเหตุของการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาด้านเหตุผลส่วนตัวมีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย

2. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีสาเหตุการย้ายด้านผู้ร่วมงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่าง

3. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีสาเหตุการย้ายด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 12 ปี ด้านเหตุผลส่วนตัว มีสาเหตุการย้ายโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีสาเหตุการย้ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอื่นไม่แตกต่าง

6. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามลักษณะการย้าย มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ย้ายต่างเขตพื้นที่มีสาเหตุการย้ายด้านครอบครัวมากกว่าข้าราชการครูที่ย้ายภายในเขตพื้นที่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย และข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน

1) ข้าราชการที่ลาออก โอน/ย้าย พบว่า งานที่รับผิดชอบไม่มีความท้าทาย ในส่วนที่ต้องดูแลรัฐวิสาหกิจที่สำคัญ ๆ ก็ไม่ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงาน ทำงานตามกรอบที่วางไว้ ทำให้ไม่สามารถแสดงความเห็นได้อย่างเต็มที่ งานอิ่มตัว วัน ๆ ถ่ายเอกสารประชุม ซ้ำซาก จำเจ ไม่ได้นำความรู้

ความสามารถที่เรียนมาใช้มากนัก ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำงานตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา บางคนต้องทำงานเยอะจนต้องทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ ในขณะที่บางคนว่าง ทำให้เห็นถึงการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม บางครั้งต้องทำงานควบทั้ง 2 ตำแหน่ง ทั้งงานที่ต้องทำประจำและงานที่ผู้บริหารขอให้ช่วย จึงทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดีเท่าที่ควรจะเป็น

2) ข้าราชการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายกับตำแหน่งไม่สอดคล้องกัน รองลงมาคือไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และท่านไม่สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

1) ข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย พบว่า การที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นมิตร ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างอยู่ และไม่ยอมรับในความสามารถแต่ละสายงานอาชีพ จึงนำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานไม่ดี บุคลากรไม่มีความสุข ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออก/โอนย้าย ดังบทสัมภาษณ์ของข้าราชการที่ลาออกและโอนย้ายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งภายในองค์การ ดังนี้

“ไม่มีความเป็นมิตร ต่างคนต่างอยู่ นินทาลับหลัง ไม่มีความสามัคคี”

“สภาพแวดล้อม ทัศนะคติและพฤติกรรมในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการทำงานเยอะ ชอบแบ่งแยกงานใครงานมันระบบการทำงานไม่มีปัญหา มีปัญหากับคนทำงาน คนในองค์การไม่ร่วมมือในการทำงาน บุคลากรสายงานหลักเห็นว่าสายงานสนับสนุนไม่มีความหมาย สภาพแวดล้อมแย่ ถึงแม้ว่าจะลาออกไปเจออะไรไม่รู้ ดีกว่าหรือไม่ดีกว่า แต่อึดอัดอยากไปที่อื่น”

“ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ควรแบ่งแยกระหว่างกัน ระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน สายงานหลักมักมองว่าสายงานสนับสนุนเป็นเพียงแม่บ้าน ไม่ได้มีความรู้ความสามารถเท่ากับสายงานหลัก โดยไม่รับฟังความคิดเห็น และไม่เห็นคุณค่าของสายงานสนับสนุนเลย”

2) ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้านบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่าส่วนใหญ่คิดว่าไม่พอใจในบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1) ข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพต้องมีความชัดเจนโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรสามารถมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้เท่าเทียมกัน หากไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแม้ว่าจะมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการประเมินที่ชัดเจนแล้ว แต่ยังพบว่ายังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ ดังนี้

"สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นองค์การขนาดเล็ก ทำให้สายงานการเติบโตค่อนข้างน้อย และคนที่เติบโตส่วนใหญ่ก็เป็นคนที่มีฐานะทางสังคมค่อนข้างดี แต่แปลกที่ผู้บริหารส่วนใหญ่กลับมีอายุน้อย เหมือนมันจะดูขัดกัน"

"ในการคัดเลือกคนเพื่อให้ทำงานเฉพาะกิจหรือให้เลื่อนตำแหน่ง ใช้ระบบอุปถัมภ์ การคัดเลือกคนได้มาจากความไว้เนื้อเชื่อใจ คนสนิท บางทีความรู้ความเชี่ยวชาญก็ไม่มี โดยที่ไม่ได้ให้บุคลากรอื่นได้แสดงศักยภาพ แม้จะร้องขอแล้วก็ตาม"

2) ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ พบว่า ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าองค์การไม่มีนโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน รองลงมาคืองานที่ทำอยู่นั้นไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และองค์การไม่ให้โอกาสในการศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม

4. การจ่ายค่าตอบแทน

1) ข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย พบว่า ค่าตอบแทนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่ของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความสุขในการทำงานและพึงพอใจในงานมากแค่ไหน หากค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพแล้วนั้นก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและนำไปสู่การตัดสินใจลาออก/โอนย้ายในที่สุด จะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

"เนื่องจากลักษณะงานที่มีปริมาณมาก ทำให้ต้องยู่ทำงานล่วงเวลาเสมอ ๆ อย่างน้อยในหนึ่งอาทิตย์ต้องมีสัก 3 วัน แต่อัตราค่าตอบแทนก็ยังอยู่ในrateของข้าราชการอยู่ดี หลาย ๆ ครั้งอยู่ทำงานถึงเที่ยงคืนแต่เบิกได้แค่สองทุ่ม ชั่วโมงละ 50 บาท ซึ่งไม่คุ้มค่าทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร และเสียทั้งสุขภาพด้วย"

"ด้วยความที่เป็นกรมขนาดเล็กและอยู่ในตำแหน่งที่ต้องรู้ทุก ๆ เรื่องขององค์การไม่เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้มีงานมากกว่าจำนวนคนและต้องขอความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ทำให้ต้องทำงานเกินเวลาบ่อย แต่ค่าตอบแทนก็ยังเท่าเดิม ค่าล่วงเวลาไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในช่วงเวลาที่ต้องอยู่ทำงานเกินเวลา เสียทั้งเวลา เงิน และสุขภาพ"

2) ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ พบว่า ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ รองลงมาคือ ไม่พอใจกับเงินเดือนและเงินพิเศษที่ได้รับอื่น ๆ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสม

5. หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา

1) ข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย พบว่า หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุหนึ่งที่ข้าราชการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย หากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและความเท่าเทียมกัน ขาดความเป็นผู้นำที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาและส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของข้าราชการที่ลาออก/โอนย้าย ดังนี้

"ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คนไม่ถูกกับงาน มอบหมายงานอื่นที่เกินความรับผิดชอบ ประเมินอย่างไม่เป็นธรรม และไม่ชี้แจงการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ"

"ผู้บริหารขององค์การไม่ได้แก้ปัญหาขององค์การ หรือดำเนินงานขององค์การโดย ไม่คำนึงถึงอนาคตขององค์การ ไม่มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ไม่มีหลักการ หรือไม่ได้ทำงานเพื่อประชาชน/ส่วนรวมอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญกับบุคลากรในแต่ละส่วนงานไม่เท่าเทียมกัน แบ่งแยกส่วนงานตามภารกิจ ใครใกล้นายได้รับการโปรโมท"

"ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการทำงาน ต้องรอให้เกิดปัญหาก่อนถึงจะกระตือรือร้นและให้ได้ดั่งใจเสมอ ไม่ค่อยให้คำปรึกษาต้องศึกษาเองจากเอกสารและสอบถามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง"

"ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของแต่ละคน มีความเป็นผู้นำกล้าตัดสินใจ และควรยอมรับผิดแทนลูกน้อง"

2) ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ด้านหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่าส่วนใหญ่คิดว่าผู้บังคับบัญชาของไม่ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีวิธีกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริธร พลเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่องสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การเก็บข้อมูลใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ข้าราชการครูที่เคยบรรจุในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวน 7 สาเหตุ เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ 1) สาเหตุ ด้านการเรียนการสอนและภาระงาน คือ งานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนแล้วยังมีงานที่สามเพิ่มขึ้น ทั้งมีปริมาณงานที่มากเกินไปและเป็นงานที่ใหม่ถนัด 2) สาเหตุด้านการกลับภูมิลำเนา คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่อยู่ ณ ภูมิลำเนาเดิม 3) สาเหตุด้านสวัสดิการต่าง ๆ คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น การสอนพิเศษหรือการหารายได้เสริม และที่พักอาศัยมีลักษณะที่ทรุดโทรม ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นเวลานาน ในบางพื้นที่เป็นที่เปลี่ยวครูไม่สามารถใช้ชีวิตตามลำพังได้ 4) สาเหตุด้านคมนาคม คือ ยากลำบากต่อการเดินทางไป

กลับระยะทางไปโรงเรียนมีความยากลำบาก ไกลจากที่พักอาศัย โรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นที่ห่างไกล บางที่ยังทุรกันดาร 5) สาเหตุด้านผู้เรียน คือ นักเรียนขาดเรียนเป็นประจำมาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น 6) สาเหตุด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมักคอยจับผิดจึงทำให้เกิดความลำบากใจและเกิดความเครียดในการทำงาน และสาเหตุด้านคู่สมรส คือ ข้าราชการครูไม่ได้อาศัยร่วมกับคู่สมรส จึงทำให้เขียนย้ายสถานศึกษา ตามลำดับ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาร์ริส (Harris, 1979) ได้ศึกษาเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี่ ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 6 ประการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การวางแผนกำลังคน ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

แบลง (Blankes, 1991) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในรัฐแคโรไรนาเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนามีความล้าหลังกว่าหน่วยงานอื่น ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ยังไม่พร้อมในการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวคนทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

ในการวิจัยเบื้องต้นได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ</u> ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย จำนวน 386,129 คน (ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- <u>การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ</u> ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42,912 คน (ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

3. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ</u> กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973; อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ± 5% ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจในครั้งนี้จะคำนึงถึงการเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร โดยมีขนาดหรือจำนวนพอเหมาะ เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีความเชื่อถือได้มากที่สุด ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่างต้องมีความยืดหยุ่นได้ เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลบางครั้งอาจเกิดสถานการณ์ที่จำเป็นซึ่งไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจลดหรือเพิ่มขนาดตัวอย่าง

หรือหาตัวอย่างทดแทน ทั้งนี้จะต้องให้มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับความเชื่อถือได้ เมื่อกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมแล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 418 ตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะทำให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด หลังจากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

- <u>การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ</u> กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน ที่ได้มาด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

2. แบบสัมภาษณ์โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

5. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถามโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีการดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการ

2. ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เขียนนิยามปฏิบัติการความพึงพอใจในการรับบริการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. ร่างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการ

5. เครื่องมือที่สร้างขึ้นผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. จากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 ราย

การปรับปรุงเครื่องมือ เมื่อดำเนินการทดสอบเครื่องมือ ปรากฏว่าผลจากการทดสอบค่าความเชื่อมั่น มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถามต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (< .80)

จะดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือในการสำรวจ แต่ถ้าหากผลการทดสอบเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (> .80) ก็สามารถใช้เครื่องมือดังกล่าวดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปดำเนินการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.92

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การสร้างแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยใช้แนวคำถามแบบไม่เป็นทางการ (Informal) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของเรื่องที่ศึกษา

2. นิยามศัพท์ปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบปลายเปิด (Open – Ended Discussion)

3. สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่เข้ารับการตรวจและขอความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหามาเป็นเค้าโครงที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ในการวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้ายเท่านั้น โดยทำการประสานงานไปยังโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ ทำจดหมายชี้แจงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและขออนุญาตรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นการคัดเลือกโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยระบุกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการ

ศึกษาธิการจังหวัด โดยประสานงานโดยตรงไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญขออนุญาตสัมภาษณ์ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ใช้สถิติพื้นฐาน คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score)

การแปลผลระดับของค่าเฉลี่ยนความคิดเห็น 5 ระดับ

1.00 - 1.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.51 - 2.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

2.51 – 3.50 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วย

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

โครงการการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ในการดำเนินการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมจากแบบสอบถามโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย จำนวนทั้งสิ้น 418 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4- 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	132	31.58
หญิง	286	68.42
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	3.83
30 – 40 ปี	211	50.44
41 – 50 ปี	119	28.47
51 – 60 ปี	72	17.22
อายุราชการ		
1 – 10 ปี	221	52.87
11 – 20 ปี	87	20.81

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ (ต่อ)		
21 – 30 ปี	71	16.99
มากกว่า 30 ปี	39	9.33
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	13	3.11
20,000 – 30,000 บาท	184	44.02
30,001 – 40,000 บาท	104	24.88
มากกว่า 40,000 บาท	117	27.99
ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานคร	19	4.55
ภาคกลาง	109	26.08
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	144	34.45
ภาคเหนือ	84	20.10
ภาคใต้	62	14.83
สถานที่ปฏิบัติงาน		
กรุงเทพมหานคร	51	12.20
ภาคกลาง	115	27.51
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	117	27.99
ภาคเหนือ	77	18.42
ภาคใต้	58	13.88
สังกัด		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.)	182	43.54
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)	236	56.46
ภาพรวม	**418**	**100.00**

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.42 และ 31.58 ตามลำดับ มีอายุ 30-40 ปีมากที่สุด ร้อยละ 50.44 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.47 และอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 17.22 มีอายุราชการ 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52.87 รองลงมาคือ 11-20 ปี ร้อยละ 20.81 และ 21-30 ปี ร้อยละ 16.99 มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 44.02 รองลงมาคือ มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 27.99 และ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 24.88 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ร้อยละ 34.45 รองลงมาคือ ภาคกลาง ร้อยละ 26.08 และภาคเหนือ ร้อยละ 20.10 ปฏิบัติงานใน

ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ร้อยละ 27.99 รองลงมาคือ ภาคกลาง ร้อยละ 27.51 และภาคเหนือ ร้อยละ 18.42 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ 56.46 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 43.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 2 แสดงจำนวนและร้อยละกรณีการย้าย

ประเภทการย้าย	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายกรณีปกติ	406	76.46
ย้ายกรณีพิเศษ	105	19.77
ย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ	20	3.77
ภาพรวม	**531**	**100.00**

***ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ**

จากตารางที่ 4-2 กรณีการย้าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยขอย้ายในกรณีปกติมากที่สุด ร้อยละ 76.46 รองลงมาคือ กรณีพิเศษ ร้อยละ 19.77 และกรณีเพื่อเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ร้อยละ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 3 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีปกติ

จำนวนครั้งในการย้าย	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ครั้ง	372	91.63
6 – 10 ครั้ง	21	5.17
11 – 15 ครั้ง	8	1.97
16 ครั้งขึ้นไป	5	1.23
ภาพรวม	**406**	**100.00**

จากตารางที่ 4-3 จำนวนครั้งในการย้ายกรณีปกติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยย้ายกรณีปกติ จำนวน 1-5 ครั้งมากที่สุด ร้อยละ 91.63 รองลงมาคือ 6-10 ครั้ง ร้อยละ 5.17 และ 11-15 ครั้ง ร้อยละ 1.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 4 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีพิเศษ

จำนวนครั้งในการย้าย	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1 – 5 ครั้ง	103	98.10
6 – 10 ครั้ง	1	0.95
11 – 15 ครั้ง	1	0.95
ภาพรวม	**105**	**100.00**

จากตารางที่ 4-4 จำนวนครั้งในการย้ายกรณีพิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 1-5 ครั้งมากที่สุด ร้อยละ 98.10 รองลงมาคือ 6-10 ครั้ง และ 11-15 ครั้ง ร้อยละ 0.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 5 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนครั้งในการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

จำนวนครั้งในการย้าย	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ครั้ง	19	95.00
6 – 10 ครั้ง	1	5.00
ภาพรวม	**20**	**100.00**

จากตารางที่ 4-5 จำนวนครั้งในการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ จำนวน 1-5 ครั้งมากที่สุด ร้อยละ 95.00 รองลงมาคือ 6-10 ครั้ง ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 6 แสดงจำนวนและร้อยละสาเหตุในการย้าย

ข้อมูลทั่วไป	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ย้ายกลับภูมิลำเนา	244	35.83
ดูแลบิดา มารดา	171	25.11
เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	95	13.95
ติดตามคู่สมรส	89	13.07
ย้ายที่อยู่	26	3.82
อื่น ๆ เช่น ดูแลบุตร รักษาอาการเจ็บป่วย ความสะดวกในการเดินทาง ฯลฯ	56	8.22
ภาพรวม	**681**	**100.00**

***ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ**

จากตารางที่ 4-6 สาเหตุในการย้าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนามากที่สุด ร้อยละ 35.83 รองลงมาคือ ดูแลบิดา มารดา ร้อยละ 25.11 และเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ร้อยละ 13.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 7 แสดงจำนวนและร้อยละลักษณะของสถานศึกษาที่ขอย้าย

สถานศึกษาที่ขอย้าย	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่าที่เดิม	227	34.82
ขนาดสถานศึกษาเท่ากับหรือเล็กกว่าที่เดิม	169	25.92
เป็นสถานศึกษาอยู่ใกล้ตัวเมือง	122	18.71
มีความเจริญกว่าที่เดิม	62	9.51
เป็นสถานศึกษาอยู่ไกลตัวเมือง	28	4.29
อื่น ๆ เช่น ใกล้บ้าน/ที่พักอาศัย สะดวกในการเดินทางมากกว่า	44	6.75
ภาพรวม	**652**	**100.00**

***ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ**

จากตารางที่ 4-7 ลักษณะของสถานศึกษาที่ขอย้าย พบว่า สถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างขอย้ายส่วนใหญ่มีขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่าที่เดิม มากที่สุด ร้อยละ 34.82 รองลงมาคือ มีขนาดสถานศึกษาเท่ากับหรือเล็กกว่าที่เดิม ร้อยละ 25.92 และเป็นสถานศึกษาอยู่ใกล้ตัวเมือง ร้อยละ 18.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 8 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ประเภทการย้ายมี 3 กรณี 1.1 กรณีปกติ เช่น การย้ายตามคำร้องขอย้าย	4.47	เห็นด้วย
1.2 กรณีพิเศษ เช่น ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ดูแลบิดา มารดา	4.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.3 กรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ทางราชการ เช่น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหาร	4.16	เห็นด้วย
2. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ 2.1 การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูไม่น้อยกว่า 24 เดือน	4.07	เห็นด้วย
2.2 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ	4.32	เห็นด้วย
2.3 อายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึง 30 กันยายน	4.09	เห็นด้วย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3. การย้ายกรณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี	4.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การย้ายกรณีพิเศษไม่กำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูในการขอย้าย	4.27	เห็นด้วย
5. ตำแหน่งครูผู้ช่วยไม่สามารถขอย้ายได้	3.99	เห็นด้วย
6. การยื่นคำร้องปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมกราคม เป็นเวลา 15 วันทำการ	3.70	เห็นด้วย
7. ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย ปีละ 2 รอบ	4.25	เห็นด้วย
8. องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	4.24	เห็นด้วย
9. ตำแหน่งว่างหลังจากรอบการพิจารณาไม่สามารถใช้พิจารณาย้ายนอกรอบการย้ายตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้	3.56	เห็นด้วย
10. การย้ายกรณีพิเศษ ให้เป็นดุลพินิจของ กศจ.	3.61	เห็นด้วย
11. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ.	3.36	ค่อนข้างเห็นด้วย
12. สามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว	3.18	ค่อนข้างเห็นด้วย
ภาพรวม	**4.02**	**เห็นด้วย**

จากตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ค่าเฉลี่ย 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นประเภทการย้ายกรณีพิเศษ เช่น ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ดูแลบิดา มารดา มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี (ค่าเฉลี่ย 4.52 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง) และประเด็นประเภทการย้ายกรณีปกติ เช่น การย้ายตามคำร้องขอย้าย (ค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับเห็นด้วย) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นสามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว (ค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย) ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 9 แสดงจำนวนและร้อยละสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์

สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
อัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้	240	31.01
อัตราในสถานศึกษาเดิมขาดไม่สามารถย้ายออกได้	148	19.12
ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์	143	18.48
คุณสมบัติไม่ครบถ้วน	112	14.47
ไม่สามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้	88	11.37
อื่น ๆ เช่น ไม่ทราบสาเหตุ คะแนนน้อยกว่าผู้ที่ได้รับการย้าย	43	5.56
ภาพรวม	**774**	**100.00**

ตารางที่ 4-9 สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์เป็นเพราะอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ มากที่สุด ร้อยละ 31.01 รองลงมาคือ อัตราในสถานศึกษาเดิมขาดไม่สามารถย้ายออกได้ ร้อยละ 19.12 และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 18.48

ตารางที่ 4- 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับหลักเกณฑ์การให้คะแนนการย้ายให้สูงขึ้นในกรณี เช่น ย้ายไปในพื้นที่ทุรกันดาร ย้ายไปในพื้นที่ที่ไกลจากภูมิลำเนา ย้ายกลับภูมิลำเนา มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน มีรางวัลจากการแข่งขันระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ	35	28.46
เอกสารประกอบการขอย้ายควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกเขตพื้นที่ จำนวนของเอกสารควรมีจำนวนที่เท่ากัน และควรปรับลดเอกสารบางประเภทที่ไม่จำเป็นในการพิจารณาย้าย เนื่องจากในปัจจุบันเอกสารมีจำนวนมากเกินไป หรือใช้ระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการยื่นคำร้องและยื่นเอกสารประกอบการขอย้าย	19	15.45
คณะกรรมการพิจารณาการขอย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่รับเงินสินบนเพื่อช่วยในการพิจารณาย้าย การทำงานสามารถตรวจสอบได้	18	14.63
ควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายด้านจำนวนครั้งในการเขียนคำร้องขอย้ายเป็นจำนวน 2 ครั้งต่อปี โดยสามารถเขียนคำร้องและยื่นเอกสารได้ 2 ครั้งต่อปี เนื่องจากปัจจุบันเขียนคำร้องและยื่นเอกสารต้นปีครั้งเดียวแต่ใช้เอกสารสำหรับการพิจารณา 2 ครั้ง	14	11.38

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นทำงานครบ 2 ปี สามารถเขียนย้ายได้ ยกเลิกหลักเกณฑ์ทำงานครบ 4 ปีจึงสามารถเขียนย้ายได้	10	8.13
ควรให้อำนาจในการพิจารณาการย้ายเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่เช่นเดิม ดีกว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น	9	7.32
ควรปรับหลักเกณฑ์ให้สามารถย้ายได้อีกครั้งเมื่อทำงานครบ 1 ปีในโรงเรียนที่ขอย้ายมา	4	3.25
ควรปรับลดหลักเกณฑ์บางประเภทที่ไม่จำเป็นในการพิจารณาการย้ายลง เช่น อายุ อายุราชการ ควรให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่า	3	2.44
ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้าย เพื่อพิจารณาตำแหน่งที่ขอย้ายให้สามารถสับเปลี่ยนกันได้ พิจารณาหาคนมาแทนข้าราชการครูที่ขอย้าย เพื่อป้องกันไม่ให้โรงเรียนขาดบุคลากร และควรสำรวจตำแหน่งที่ว่างในแต่ละโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเขียนย้ายของข้าราชการครู	3	2.44
ควรพิจารณาการขอย้ายในเขตพื้นที่ก่อนพิจารณานอกเขตพื้นที่	3	2.44
ควรปรับหลักเกณฑ์ให้สามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่	3	2.44
ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดการรับย้าย	1	0.81
ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาการรับย้าย	1	0.81
ภาพรวม	**123**	**100.00**

จากตารางที่ 4-10 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรปรับหลักเกณฑ์การให้คะแนนการย้ายให้สูงขึ้นในกรณี เช่น ย้ายไปในพื้นที่ทุรกันดาร ย้ายไปในพื้นที่ที่ไกลจากภูมิลำเนา ย้ายกลับภูมิลำเนา มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน มีรางวัลจากการแข่งขันระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ มากที่สุด ร้อยละ 28.46 รองลงมาคือ เอกสารประกอบการขอย้ายควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกเขตพื้นที่ จำนวนของเอกสารควรมีจำนวนที่เท่ากัน และควรปรับลดเอกสารบางประเภทที่ไม่จำเป็นในการพิจารณาย้าย เนื่องจากในปัจจุบันเอกสารมีจำนวนมากเกินไป หรือใช้ระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการยื่นคำร้องและยื่นเอกสารประกอบการขอย้าย ร้อยละ 15.45 และคณะกรรมการพิจารณาการขอย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่รับเงินสินบนเพื่อช่วยในการพิจารณาย้าย การทำงานสามารถตรวจสอบได้ ร้อยละ 14.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4- 11 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบการย้ายที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น พิจารณาการย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นลำดับแรก เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและเป็นการย้ายเพื่อดูแลบิดามารดาได้ด้วย	11	22.00
กรรมการพิจารณาการย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลาง สามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด	8	16.00
ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการเขียนย้าย เช่น ทำงานครบ 2 ปีสามารถเขียนย้ายได้ สามารถเขียนย้ายได้ 2 ครั้งในรอบปี กรณีย้ายภายในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ ทำงานครบ 1 ปีสามารถย้ายได้ใหม่	6	12.00
ควรลดจำนวนเอกสารประกอบการเขียนย้ายลง หรืออาจใช้ระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการเขียนขอย้าย เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษลง	6	12.00
ควรมีการประกาศคะแนนในการย้ายเพื่อความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	5	10.00
ควรลดบทบาทของ กศจ. ในการพิจารณาการย้าย ให้อำนาจพิจารณาการย้ายอยู่ที่เขตพื้นที่มากกว่า เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและไม่ให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และสามารถดำเนินการพิจารณาได้รวดเร็วมากขึ้น	5	10.00
ควรมีการสำรวจอัตราการขาดของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน และระบุตำแหน่งวิชาที่ขาด	3	6.00
ควรปรับหลักเกณฑ์ให้สามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่	3	6.00
กรณีข้าราชการครูที่ช่วยราชการอยู่ก่อนแล้ว ควรได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ	1	2.00
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการย้ายควรจัดสรรบุคลากรมาทดแทนบุคลากรที่ย้ายไป เพื่อไม่ให้โรงเรียนขาดแคลนบุคลากร	1	2.00
หน่วยงานส่วนกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ควรลงไปตรวจสอบความโปร่งใสในการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูในต่างจังหวัด	1	2.00
ภาพรวม	**50**	**100.00**

จากตารางที่ 4-11 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบการย้ายที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น พิจารณาการย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นลำดับแรก เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและเป็นการย้ายเพื่อดูแลบิดามารดาได้ด้วย มากที่สุด ร้อยละ 22.00 รองลงมาคือ กรรมการพิจารณาการย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลาง สามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 16.00 ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการเขียนย้าย เช่น ทำงานครบ 2 ปีสามารถเขียนย้ายได้ สามารถเขียนย้ายได้ 2 ครั้งในรอบปี กรณีย้ายภายในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ ทำงานครบ 1 ปี สามารถย้ายได้ใหม่ และควรลดจำนวนเอกสารประกอบการเขียนย้ายลง หรืออาจใช้ระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการเขียนขอย้าย เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษลง ร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 19 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเสนอความคิดเห็นในภาพรวม รายประเด็น ไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล โดยวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ (กรณี ว.24)

ความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย (กรณี ว.24) ได้มีการแบ่งหัวข้อในการแสดงความคิดเห็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประเภทการย้าย จากประเภทการย้ายที่ประกอบด้วย ย้ายกรณีปกติ ย้ายกรณีพิเศษ ย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมฯ ความคิดเห็นครอบคลุมประเภทการย้ายพบว่า ส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ ประเภทการย้ายมีความเหมาะสม ครอบคลุมแล้ว และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในทางปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะใช้เฉพาะเกณฑ์ปกติ ควรให้มีการย้ายประเภท 3 (การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมฯ) เพื่อให้โรงเรียนได้กลั่นกรองและคัดเลือกข้าราชการครูตรงกับความต้องการ

1.2 คุณสมบัติของผู้ย้าย ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานนับแต่เริ่มบรรจุ และก่อนเกษียณอายุ ครูผู้ช่วยไม่สามารถย้ายได้ การลาศึกษาเต็มเวลา ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานนับแต่เริ่มบรรจุ ควรใช้เวลา 2 ปีนับตั้งแต่บรรจุ รองลงมาเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ย้ายมีความเหมาะสมคือ 4 ปี นับแต่เริ่มบรรจุ *“คุณสมบัติผู้ย้าย 4 ปี หลังบรรจุ เนื่องจากให้ครูผู้ช่วยได้ดูแล พบปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนแรกที่บรรจุ เพราะส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและไกล เป็นการพัฒนาข้าราชการครูด้านความอดทน และการคิดแก้ปัญหา”*

1.3 ระยะเวลาในการยื่นคำร้อง และระยะเวลาการพิจารณา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวจำนวนครั้งในการยื่น จำนวนเขตพื้นที่การศึกษาในการขอยื่น และการพิจารณา สามารถแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

1. ระยะเวลาในการยื่นคำร้องปีละ 1 ครั้ง และระยะเวลาการพิจารณามีความเหมาะสม แต่ควรให้ยื่นในเดือนสิงหาคมของทุกปีเหมือนเดิม เพราะเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการ และคาดว่าจะมีตำแหน่งว่าง

2. การปฏิบัติจริงไม่เป็นไปตามปฏิทิน ล่าช้ามาก ระยะเวลาในการพิจารณาใช้เวลานาน

3. ควรเพิ่มระยะเวลาในการยื่นปีละ 2 ครั้ง ในส่วนของเขตควรระบุเขตเดียว เพื่อลดความยุ่งยากในการพิจารณา คนที่ไม่ได้ย้ายรอบแรกหลายคน ไม่ประสงค์ย้ายรอบ 2 เนื่องจากเลยเวลาความจำเป็น และเพิ่มจำนวนครั้งในการพิจารณาให้เพิ่มขึ้น

4. ระยะเวลาในการยื่นคำร้องมีความเหมาะสมในการพิจารณาให้ย้าย แต่การพิจารณาทดแทนมีความล่าช้า ทำให้บางโรงเรียนขาดแคลนข้าราชการครู ข้าราชการครูในโรงเรียนต้องมีภาระหน้าที่การสอนเพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนข้าราชการครูไม่เพียงพอ

5. ควรเพิ่มจำนวนครั้งในการยื่นให้มากขึ้น

6. ควรให้ยื่นคำร้องได้ไม่เกินจำนวนเขตพื้นที่ในจังหวัดที่ขอย้าย ควรจำกัดจังหวัดมากกว่าจำกัดเขตพื้นที่

7. ควรให้กรรมการทุกกลุ่มเป็นกรรมการ

1.4 การพิจารณากลั่นกรองการย้าย (ทุกกรณี) ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. แต่ละเขตพื้นที่ควรมีการกลั่นกรองอย่างน้อย 2 คณะเพื่อความเป็นธรรม และมีเครื่องมือในการประเมินที่เป็นวิทยาศาสตร์

2. ควรพิจารณากลั่นกรองทุกเดือนที่มีการประชุมคณะกรรมการ

3. ควรรับฟังโรงเรียนปลายทางที่ผู้ขอย้ายแสดงเจตต์จำนงค์ขอย้ายในการลงตำแหน่งว่าง

4. ไม่เห็นด้วยกับการนำคะแนน O-Net มาประกอบพิจารณาหรือถ้านำมาประกอบด้วยไม่ควรให้คะแนนมากจนเกินไป จนข้าราชการครูละเลยที่จะพัฒนานักเรียนด้านอื่น ๆ

5. ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

6. ควรให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากกว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการขอย้ายของข้าราชการครู รวมถึงการพิจารณาคะแนนตามองค์ประกอบการพิจารณา ก่อนส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการย้าย (ศึกษาธิการจังหวัด) พิจารณาผลคะแนนและอนุมัติการย้าย ซึ่งทำให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณาค่อนข้างนาน มีขั้นตอนในการดำเนินการมากขึ้น จึงเห็นว่าควรลดขั้นตอนการพิจารณาของศึกษาธิการจังหวัด และให้เป็นอำนาจหน้าที่ดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเหมือนเดิม

7. คณะกรรมการพิจารณาของ กศจ. มีการตีความที่ไม่เหมือนกันในแต่ละพื้นที่ บางพื้นที่พิจารณาให้กรณีนี้สามารถย้ายได้ บางพื้นที่พิจารณาให้กรณีนี้ไม่สามารถย้ายได้ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งได้มีกรณีตัวอย่างจากการพิจารณาตีความของ กศจ. โดยเป็นการย้ายเพื่อดูแลบิดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และข้าราชการครูผู้ขอย้ายเป็นบุตรเพียงคนเดียว มีหนังสือรับรองแพทย์เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยของบิดาซึ่งระบุว่าผู้ป่วยไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งข้าราชการครูผู้ขอย้ายควรจะได้รับการพิจารณาย้ายกลับภูมิลำเนา แต่คณะกรรมการพิจารณาการย้าย (กศจ.) พิจารณาว่าเป็นโรคไม่ร้ายแรงและอาจจะมีบุคคลอื่นสามารถดูแลบิดาแทนได้ ซึ่งหลังจากนั้นไม่นาน บิดาของข้าราชการครูผู้ขอย้ายได้เสียชีวิตลงจึงได้มีการต่อว่าและกล่าวถึงการตีความในการพิจารณาการย้ายดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาการย้ายนอกจากจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์แล้วควรพิจารณาตามหลักมนุษยธรรมด้วย หรือควรมีข้อมูลประกอบอื่นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เช่น การลงพื้นที่จริงเพื่อตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้การพิจารณาการย้ายมีความเป็นธรรมและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.5 องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย (องค์ประกอบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ดีอยู่แล้ว ควรเน้นเฉพาะหัวข้อที่เป็นวิทยาศาสตร์ (คะแนน)
2. ควรเน้นพัฒนาการของนักเรียนไม่ใช่ใบประกาศ
3. การเขียนบรรยายให้คะแนนยาก และขาดความเป็นธรรม
4. เพิ่มภาระของข้าราชการครูผู้ย้ายในด้านของเอกสาร
5. ควรเพิ่มองค์ประกอบความต้องการของโรงเรียนที่คะแนนประเมินสูง
6. ควรกำหนดตัวชี้วัดขององค์ประกอบให้ละเอียด ไม่ควรมีประเด็นต้องตีความ เช่น จำนวนรางวัล รางวัลอะไรบ้าง รางวัลใดนับหรือไม่นับ
7. ควรมีหลักเกณฑ์แยกให้ชัดเจนระหว่างประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพราะบริบทไม่เหมือนกัน
8. องค์ประกอบการพิจารณาการย้ายมีความเหมาะสม

2. ความคิดเห็นต่อประเด็นวิธีการดำเนินการย้ายหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ

2.1 การดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน

ความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นการดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นที่หลากหลายทั้งที่ไปในทิศทางเดียวกันและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การผ่านความเห็นชอบ การดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. และ ก.ค.ศ.

2. ความล่าช้า การดำเนินการมีความล่าช้ากว่าเดิม มีขั้นตอนมากขึ้น เอกสารมากขึ้น ระยะเวลามากขึ้นกว่าที่โรงเรียนจะได้รับข้าราชการครูที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครูใหม่มาแทนข้าราชการครูที่ขอย้าย ทำให้ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ไม่ทันการเปิดภาคเรียนของโรงเรียน การส่งตัวข้าราชการครู มีความล่าช้า และมีบางโรงเรียนดำเนินการชะลอการดำเนินการส่งตัวข้าราชการครู และแต่ละจังหวัดมีแนวปฏิบัติและกรอบเวลาในรายละเอียดไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ยังมีการระบุเรื่องของเอกสารที่เป็นภาระงานผู้บริหารในการลงลายมือ (เซ็นสด)

3. ระยะเวลาในการขอย้าย ควรลดเหลือ 2 ปีกำลังพอดี 4 ปีนานเกินไป

4. มีการดำเนินการที่ยังไม่เปิดกว้างแก่ข้าราชการครูทุกสังกัดได้ย้ายมากขึ้น มีการจำกัดเกณฑ์การย้ายที่มีคะแนนแตกต่างกัน ภายในเขตพื้นที่ และนอกเขตพื้นที่ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและความจำเป็นสำคัญ และควรมีการพิจารณาย้ายข้ามสังกัดได้

5. ความซ้ำซ้อน ในการดำเนินการย้ายเกิดความซ้ำซ้อนระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.)

6. จำนวนครั้งในการเขียนย้ายปีละ 2 ครั้งน้อยเกินไป เนื่องจากช่วงเวลาที่ข้าราชการครูขาดแคลนไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนควรให้มีการย้ายตลอดเวลาเมื่อมีความจำเป็น

7. ในการพิจารณาควรเพิ่มผลงานดีเด่นประกอบการพิจารณา

8. เกณฑ์การย้ายของ ก.ค.ศ. ไม่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนที่ต้องการข้าราชการครูที่มีคุณภาพตรงกับลักษณะการปฏิบัติงาน เช่น ข้าราชการครูที่สอนนักเรียนปัญญาเลิศ ข้าราชการครูที่มีความสามารถพิเศษที่ตรงกับบริบทของโรงเรียน

9. เกณฑ์การย้ายยังไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เจตนาให้โรงเรียนรับการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

10. การดำเนินการดีแล้ว สามารถลดการทุจริต การหาผลประโยชน์จากการย้าย การพิจารณาการย้ายผ่านองค์คณะบุคคล กศจ. เป็นการคานอำนาจ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่เป็นวิทยาศาสตร์เนื่องจากเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นองค์พิจารณา

2.2 ปัญหาในทางปฏิบัติของการย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. การย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายในปัจจุบัน หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ไม่มีปัญหา มีปัญหาในทางปฏิบัติเหมาะสมกับหลักธรรมาภิบาล เรื่องคุณธรรม นิติธรรม และความโปร่งใส

2. ข้าราชการครูทุกคนในเขต/จังหวัดเดียวกัน หรือต่างเขต ควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญ ไม่มีคะแนนเฉพาะคนใดคนหนึ่งในเขตใดเขตหนึ่ง

3. ควรมีการชี้แจงผลการพิจารณาขอย้ายของคณะกรรมการฯ ต่อสาธารณะชน

4. ควรเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา

5. ความโปร่งใสของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีโอกาสได้คัดเลือกบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

6. ความขัดแย้งกับหลักนิติธรรมพระราชบัญญัติการศึกษา พระราชบัญญัติครู และพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการที่ให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล ให้ความเห็นเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครู ในทางปฏิบัติมีสัดส่วนคะแนนที่น้อยมาก

7. มีหลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า

2.3 ปัญหาต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อผู้เรียน ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. การย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายในปัจจุบัน มีปัญหาในเรื่องการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อผู้เรียน เพราะมีความล่าช้า ต้องผ่านมติที่ประชุมของ กศจ. ซึ่งดำเนินการล่าช้ากว่าให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเอง ทำให้โรงเรียนขาดตำแหน่งข้าราชการครูที่ย้ายมาแทน ข้าราชการครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ส่งผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพของผู้เรียน

2. ถ้ายึดตามความต้องการวิชาเอกของโรงเรียน ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ยกเว้นมีการเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดวิชาเอก เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อบุคคล

3. ปัญหาน้อยลงกว่าในอดีตที่ผ่านมาเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนมีความต่อเนื่อง

4. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามรูปแบบปัจจุบัน แต่เมื่อได้รับพิจารณาให้ย้ายได้แล้วควรมีการพิจารณาคืนอัตรากำลังให้มีความรวดเร็วและใช้ระยะเวลาให้น้อยลง เพื่อลดภาระของโรงเรียนที่ขาดข้าราชการครูและจัดการเรียนการสอนตลอดจนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามปกติ

5. ควรย้ายตามความต้องการของข้าราชการครูและโรงเรียนที่สอดคล้อง

6. ปัญหาการย้ายไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ในเรื่องของช่วงเวลาการย้าย เช่น เมื่อข้าราชการครูเกษียณอายุกว่าจะได้ข้าราชการครูมาแทนกินเวลาหลายเดือน

7. เมื่อต้องดำเนินการด้านเอกสารมาก ก็จะส่งผลต่อเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการครู ควรลดภาระด้านเอกสารลงตามความเหมาะสม

8. ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของโรงเรียนปลายทางในการขอตำแหน่งครูวิชาเอกที่ขาด เช่น ขาดข้าราชการครูคณิตศาสตร์ แต่พิจารณาข้าราชการครูภาษาไทยมาเพื่อให้ครบเกณฑ์จำนวนข้าราชการครู ซึ่งไม่ได้แก้ปัญหาการขาดข้าราชการครู

9. ควรให้โรงเรียนพิจารณารับย้ายเอง แล้วเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลั่นกรอง

10. โรงเรียนไม่ได้รับข้าราชการครูที่มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนตรงกับความต้องการ เช่น โรงเรียนต้องการข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถการสอนคณิตศาสตร์ แต่ไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการจัดการเรียนการสอนเชิงประจักษ์

11. มีความล่าช้า ทำให้โรงเรียนขาดอัตรากำลังข้าราชการครูเป็นเวลานานทำให้นักเรียนเสียโอกาส

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. ควรเขียนย้ายในช่วงเดือนสิงหาคมเหมือนเดิม ปีละ 1 ครั้ง แต่พิจารณาได้ตลอดทั้งปีจนครบระยะเวลาในการเขียนย้ายรอบใหม่

2. อยากให้บริหารเวลาให้เป็นไปตามปฏิทินการย้ายฯ โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ

3. ให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแค่ 2 ปี เน้นการพัฒนาการของผู้เรียน

4. ควรมีองค์กร หรือคณะกรรมการพิจารณา/อนุมัติการย้ายเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ไม่ใช่ต่างสังกัดมามีอำนาจพิจารณาอนุมัติ เช่น ปัจจุบันควรคืนอำนาจตามมาตรา 53 มาให้สำนักงานเขตพื้นที่โดยตรง ไม่ใช่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นผู้ที่ไม่รู้จักข้าราชการครูและโรงเรียนอย่างแท้จริง

5. ควรให้อำนาจในการย้ายอยู่ที่ใดที่หนึ่ง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่

6. ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละภูมิภาคร่วมประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ดีที่สุด

7. ควรให้คณะกรรมการระดับสถานศึกษา เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาการย้าย

8. ถ้าขั้นตอนการพิจารณาการย้ายเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการย้ายจะมีความโปร่งใสและมีความยุติธรรม

9. ควรให้ผลการย้ายมีผลทันต่อการเปิดการเปิดภาคเรียนจะได้ไม่เกิดผลกระทบต่อระบบบริหารจัดการ

10. หลักเกณฑ์ที่กำหนดออกมาดีแล้วเพราะผ่านระบบกลั่นกรอง แต่ปัญหาอยู่ที่ผู้ใช้หลักเกณฑ์ และการตีความเพื่อประโยชน์ของพรรคพวกและตนเอง

11. ก.ค.ศ. ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ในการดำเนินการวิจัย โดยการสรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- การย้ายกรณีปกติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ย้ายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย้ายที่อยู่ โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีใกล้บ้าน ใกล้ที่พักอาศัย สะดวกในการเดินทาง และมีขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่าเดิม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในปัจจุบันทั้งในด้านประเภทการย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้าย องค์ประกอบการย้าย แต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ในประเด็น กศจ. เป็นผู้พิจารณาการย้าย และการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

- การย้ายกรณีพิเศษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา ติดตามคู่สมรส รักษาอาการเจ็บป่วย โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่าเดิม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นประเภทการย้ายกรณีพิเศษ และในประเด็นการย้ายกรณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี ส่วนประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็น

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ. และประเด็นสามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

2. สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- ประเภทการย้าย ได้แก่ การย้ายกรณีปกติ การย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีปกติ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีพิเศษ มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมตามความต้องการในการย้าย

- องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่เห็นว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม รายละเอียดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนนมีความชัดเจน แต่ในส่วนของรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีพิเศษส่วนใหญ่เห็นว่าองค์ประกอบการพิจารณาการย้ายของการย้ายกรณีพิเศษ ที่จะต้องมีการยื่นหลักฐานของทางราชการหรือหลักฐานทางการแพทย์ปัจจุบัน มีความเหมาะสม แต่ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น และควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์

3. สภาพปัญหาจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- คุณสมบัติของผู้ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีปกติ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษ มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนใหญ่เห็นว่าต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้ย้ายที่มีความเหมาะสมไม่ควรนับการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เพราะเพิ่งผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ควรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในตำแหน่งครู เพื่อให้มีความพร้อม มีประสบการณ์ที่เพียงพอก่อนการย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอื่น

- ระยะเวลาการยื่นคำร้อง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่เห็นว่าส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาการยื่นคำร้องปีละ 1 ครั้งในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา 15 วันทำการ มีความเหมาะสมแต่ควรยื่นคำร้องในเดือนสิงหาคมของทุกปี

เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ แต่บางส่วนเห็นว่าควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 1 แต่ไม่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 2 เพราะอาจเลยเวลาความจำเป็นในการขอย้าย และในกรณีมีหลักฐานประกอบการยื่นคำร้องเพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อคะแนนการพิจารณาขอย้าย นอกจากนี้ ในส่วนของการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียวนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ขอย้ายกรณีปกติเห็นว่ามีความเหมาะสม เพื่อลดความยุ่งยากในการพิจารณากลั่นกรอง แต่บางส่วนเห็นว่าไม่เหมาะสม ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาการยื่นคำร้องในการย้ายกรณีพิเศษที่สามารถยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปีมีความเหมาะสม ควรปฏิบัติเช่นเดิมเนื่องจากเป็นการย้ายกรณีพิเศษมีความจำเป็นเร่งด่วนในการย้าย ไม่สามารถรอใช้การย้ายกรณีปกติได้

- ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่เห็นว่าการพิจารณาการย้ายปีละ 2 รอบ โดยรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม มีความเหมาะสม ควรปฏิบัติเช่นเดิม เช่นเดียวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษที่เห็นด้วยกับการพิจารณาการย้ายของการย้ายกรณีพิเศษที่สามารถพิจารณาได้ตลอดปี

- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีปกติ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้ายกรณีพิเศษมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนใหญ่คิดว่าสภาพปัญหาการพิจารณากลั่นกรองการย้ายมาจากการพิจารณากลั่นกรองการย้ายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งในทางปฏิบัติอาจเกิดความไม่โปร่งใสในการพิจารณา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน รวมไปถึงการตีความพิจารณากลั่นกรองการย้ายของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี อกศจ. ดูแลแตกต่างกัน ทำให้การตีความพิจารณาการย้ายแตกต่างกัน นอกจากนี้ เห็นว่ามีความล่าช้าในการพิจารณาการย้าย เนื่องจากการพิจารณากลั่นกรองการย้ายในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ของ อกศจ. แต่ผู้รวบรวมข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานขึ้น ขั้นตอนการพิจารณามากขึ้น ทำให้มีความล่าช้าที่โรงเรียนจะได้รับข้าราชการครูที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครูใหม่มาแทนข้าราชการครูที่ขอย้าย ซึ่งอาจไม่ทันในการเปิดภาคการเรียนของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดข้าราชการครูและข้าราชการครูในโรงเรียนมีภาระงานที่มากขึ้น จึงควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูกรณีปกติ

- รายละเอียดตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น

4.2 การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

1) การย้ายกรณีปกติ

- ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ

- ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง สำหรับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 1 แต่ไม่ต้องการขอย้ายในรอบที่ 2 เพราะอาจเลยเวลาความจำเป็นในการขอย้าย และในกรณีมีหลักฐานประกอบการยื่นคำร้องเพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อคะแนนการพิจารณาขอย้าย

- ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ

- ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

- ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้ายเพื่อพิจารณาตำแหน่งที่ขอย้ายให้สามารถสับเปลี่ยนกันได้ พิจารณาหาคนมาแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอย้าย เพื่อป้องกันไม่ให้โรงเรียนขาดบุคลากร

- ควรสำรวจตำแหน่งที่ว่างในแต่ละโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- คณะกรรมการพิจารณาการขอย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่รับเงินสินบนเพื่อช่วยในการพิจารณาย้าย การทำงานสามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อช่วยลดปัญหาด้านค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีภาวะหนี้สินค่อนข้างมากทั้งจากการซื้อ

รถยนต์เพื่อใช้ในการเดินทาง หรือการซื้อที่พักอาศัย ถ้าสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ก็จะสามารถลดภาวะหนี้สินลงได้ เพราะมีความสะดวกในการเดินทาง สถานศึกษาอยู่ใกล้บ้าน ใกล้ที่อยู่อาศัย

2) การย้ายกรณีพิเศษ

- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น
- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์
- ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือการรับย้าย
- ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้ายเพื่อพิจารณาตำแหน่งที่ขอย้ายให้สามารถสับเปลี่ยนกันได้ พิจารณาหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาแทนที่ขอย้าย เพื่อป้องกันไม่ให้โรงเรียนขาดบุคลากร

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีสาเหตุการย้ายด้านการย้ายกลับภูมิลำเนามากที่สุด รองลงมาคือ ดูแลบิดามารดา และย้ายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นเหตุผลส่วนตัวของข้าราชการครูเนื่องจากบางท่านได้รับการบรรจุในพื้นที่ที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาเดิม ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัย และมีบิดามารดาที่มีอายุและมีอาการเจ็บป่วยต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ทำให้จำเป็นต้องยื่นคำร้องขอย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริธร พลเยี่ยม (2560) ศึกษาเรื่องสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การเก็บข้อมูลใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ข้าราชการครูที่เคยบรรจุในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูใน

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวน 7 สาเหตุ เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ 1) สาเหตุ ด้านการเรียนการสอนและภาระงาน คือ งานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนแล้วยังมีงานที่สามเพิ่มขึ้น ทั้งมีปริมาณงานที่มากเกินไปและเป็นงานที่ใหม่ถนัด 2) สาเหตุด้านการกลับภูมิลำเนา คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่อยู่ ณ ภูมิลำเนาเดิม 3) สาเหตุด้านสวัสดิการต่าง ๆ คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น การสอนพิเศษหรือการหารายได้เสริม และที่พักอาศัยมีลักษณะที่ทรุดโทรม ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นเวลานาน ในบางพื้นที่เป็นที่เปลี่ยวข้าราชการครูไม่สามารถใช้ชีวิตตามลำพังได้ 4) สาเหตุด้านคมนาคม คือ ยากลำบากต่อการเดินทางไปกลับระยะทางไปโรงเรียนมีความยากลำบาก ไกลจากที่พักอาศัย โรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นที่ห่างไกล บางที่ยังทุรกันดาร 5) สาเหตุด้านผู้เรียน คือ นักเรียนขาดเรียนเป็นประจำมาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น 6) สาเหตุด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมักคอยจับผิดจึงทำให้เกิดความลำบากใจและเกิดความเครียดในการทำงาน และสาเหตุด้านคู่สมรส คือ ข้าราชการครูไม่ได้อาศัยร่วมกับคู่สมรส จึงทำให้เขียนย้ายสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550) ที่ได้ศึกษาสาเหตุของการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาด้านเหตุผลส่วนตัวมีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2559) ที่ได้ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการ ในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการลาออกหรือโอนย้าย โดยความก้าวหน้าในสายอาชีพต้องมีความชัดเจนโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรสามารถมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้เท่าเทียมกัน หากไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแม้ว่าจะมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการประเมินที่ชัดเจนแล้ว แต่ยังพบว่ายังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และยังพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ ส่วนใหญ่คิดว่าเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

2. ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นด้วยอย่างยิ่งกับประเภทการย้ายกรณีพิเศษ เช่น การย้ายติดตามคู่สมรส การย้ายกรณีเจ็บป่วยร้ายแรง การย้ายเพื่อดูแลบิดามารดา และเห็นว่าการย้ายกรณีพิเศษควรจะสามารถขอย้ายได้ตลอดปี เนื่องจากเป็นกรณีพิเศษและกรณีเร่งด่วน เช่น อาการเจ็บป่วยของบิดามารดา หรืออาการเจ็บป่วยร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งหากปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ห่างไกลภูมิลำเนา ก็จะไม่สามารถดูแลบิดามารดา ดูแลตัวเอง หรือมีคนที่สามารถดูแลในยามเจ็บป่วยได้ เพราะไม่ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว หรือในกรณีที่ข้าราชการครูเป็นบุตรเพียงคนเดียว แล้วอยู่ไกลบ้าน ไกลภูมิลำเนา ทำให้ไม่มีบุคคลที่สามารถดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยแทนได้ จึงควรได้รับการพิจารณาย้ายอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของวิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550) ที่ได้ศึกษาสาเหตุของการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีสาเหตุการย้ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านเหตุผลส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง จำแนกตามสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีสาเหตุการย้ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส และ หม้าย มีสาเหตุการย้ายด้านเหตุผลส่วนตัว มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอื่นไม่แตกต่าง

นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นด้วยในประเด็นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ. ค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่เห็นว่า การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยการอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เนื่องจากในปัจจุบันการดำเนินงานพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาผลคะแนนตามตัวชี้วัดการพิจารณาการย้าย แล้วจึงส่งข้อมูลเข้าที่ประชุม กศจ. เพื่อพิจารณาอนุมัติการย้าย ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวจะใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน จึงควรลดขั้นตอนการทำงานลง ลดการทำงานซ้ำซ้อน เพื่อให้สามารถพิจารณาย้ายได้รวดเร็วมากขึ้น นอกจากการพิจารณาการย้ายแล้ว การจัดหาข้าราชการครูมาทดแทนข้าราชการครูที่ขอย้ายไปเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากบางพื้นที่ไม่มีการประชุมร่วมกันในการพิจารณาสับเปลี่ยนข้าราชการครู เพื่อป้องกันการเกิด

ปัญหาโรงเรียนขาดแคลนข้าราชการครู โดยพิจารณาการย้ายเป็นรายกรณี แต่ไม่พิจารณาว่ามีข้าราชการครูท่านใดสามารถย้ายมาแทนที่ได้ ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสรับย้ายข้าราชการครู รวมไปถึงการตรวจสอบตำแหน่งว่างของแต่ละโรงเรียน ควรมีการสำรวจและประกาศให้ข้าราชการครูรับทราบ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเขียนย้ายได้ตามความประสงค์ของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การย้ายกรณีปกติ

1.1 ควรจัดสรรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาทดแทนตำแหน่งที่ขอย้ายไป เพื่อไม่ให้โรงเรียนขาดแคลนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสำหรับการจัดการเรียนการสอน

1.2 ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้าย หรือการรับย้าย เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีข้อมูลด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา เข้าใจบริบทของสถานศึกษา มีความใกล้ชิดและรู้จักกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ทำให้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาการย้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อช่วยลดปัญหาด้านค่าใช้จ่ายค่าครองชีพของข้าราชการครู เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการครูมีภาระหนี้สินค่อนข้างมากทั้งจากการซื้อรถยนต์เพื่อใช้ในการเดินทาง หรือการซื้อที่พักอาศัย ถ้าสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ก็จะสามารถลดภาวะหนี้สินลงได้ เพราะมีความสะดวกในการเดินทาง สถานศึกษาอยู่ใกล้บ้าน ใกล้ที่อยู่อาศัย

1.4 กรรมการพิจารณาการย้ายควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลาง สามารถตรวจสอบได้ ดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด

1.5 การพิจารณาการย้ายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในส่วนของอัตรากำลังของบุคลากร จำนวนตำแหน่งว่างในแต่ละพื้นที่และในแต่ละวิชาเอก ซึ่งจะทำให้การพิจารณาการย้ายมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. การย้ายกรณีพิเศษ

2.1 ควรให้ความสำคัญกับการย้ายเพื่อดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรง ย้ายเพื่อรักษาการเจ็บป่วยร้ายแรงของตนเอง มากกว่าการย้ายประเภทอื่น ๆ ควรได้รับการพิจารณาให้สามารถย้ายได้ตลอดทั้งปี เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วน

2.2 ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้าย หรือการรับย้าย เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีข้อมูลด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา เข้าใจบริบทของสถานศึกษา มีความใกล้ชิดและรู้จักกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ทำให้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาการย้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา

2.3 ควรมีการประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้ายเพื่อพิจารณาตำแหน่งที่ขอย้ายให้สามารถสับเปลี่ยนกันได้ พิจารณาหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาแทนที่ขอย้าย เพื่อป้องกันไม่ให้โรงเรียนขาดบุคลากร และควรสำรวจตำแหน่งที่ว่างในแต่ละโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

3. การย้าย และการเรียกบรรจุ

3.1 การเรียนบรรจุแบบเฉพาะกิจในกรณีโรงเรียนที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ย้ายออก แต่ไม่มีการย้ายเข้า เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

3.2 การเรียกบรรจุโดยกำหนดระยะทางจากโรงเรียนที่ขอบรรจุกับภูมิลำเนาให้สอดคล้องกับเพื่อลดการขอย้ายกลับภูมิลำเนา

เอกสารอ้างอิง

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2011). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในยุคโลกาภิวัตน์ (Human Resource Management in the Era of Globalization).

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546, 3 กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 (2545, 2 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ (2010).HR กับการจัดองค์การยุคใหม่. (ออนไลน์). ค้นหาใน www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/QM154_p106 - 110.pdf. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2561

วรรณี แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์. (2550). การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). การดำเนินการสรรหาเชิงรุก.ค้นหาใน www.ocscproactive-recruitment-strategy) สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (ม.ป.ป.) คู่มือประกอบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ สศช.เรื่องเทคนิคการติดตามประเมินผลโครงการจัดทำดัชนีตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลในระดับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฉบับที่ 10

ศิริธร พลเยี่ยม. (2560). สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Blankes. (1991). A Model job description for the personnel administrator position in North Carolina public school system. North Carolina: The University of North Carolina at Greensboro.

Executive Journal, Oct-Dec, 168 -173. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2559) วารสารธุรกิจปริทัศน์ Volume 8 Number 1 (January - June 2016) Business Review 195

Harris, B., M. (1979). Personnel Administration in Education, Boston, MA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดว่า “ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ก.ค.ศ. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังต่อไปนี้

๑. “การย้าย” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี ๓ กรณี ดังนี้

๒.๑ การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

๒.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจาก ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

๒.๓ การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

/๓. คุณสมบัติ...

๓. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ

๓.๑ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

๓.๒ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๓.๓ การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

๔. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา ๑๕ วันทำการ พร้อมกันตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

๕. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ – ๑๕ มีนาคม และรอบที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน – ๑๕ ตุลาคม ทั้งนี้ ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

๖. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

๗. การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๖ คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

๘. ให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้ายจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตามข้อ ๙ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของ อกศจ. และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

สำหรับการพิจารณาการย้ายของ กศจ. ให้พิจารณาการย้ายพร้อมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

๙. การพิจารณาการย้ายตามข้อ ๘ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา

(๒) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน

(๓) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน

/(๔) สภาพ...

(๔) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

(๕) เหตุผลการขอย้าย

(๖) ความอาวุโสตามหลักราชการ

(๗) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณากำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับคำอธิบายองค์ประกอบการประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาการย้ายได้อย่างชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑๐. การย้ายกรณีพิเศษ

๑๐.๑ การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

๑๐.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

๑๑. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

๑๑.๑ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนดำเนินการ

๑๑.๒ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๑.๓ การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเงื่อนไขดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่จะพิจารณานำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

๑๒. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด และต้องนำเสนอ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองก่อนนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑๓. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๔. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปี รวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามข้อ ๙ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบในเดือนธันวาคม ก่อนการยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อรายงาน ก.ค.ศ. ทราบต่อไป

๑๕. ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๑๖. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ. ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

๑๗. กศจ. ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ อกศจ. ให้หมายถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย

๑๘. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการขั้นพื้นฐาน ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

๑๙. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ภาคผนวก ข

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม
โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์
และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
(ตอบเฉพาะผู้เคยขอย้ายในตำแหน่งครู)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัยในโครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลของการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ..... ปี อายุราชการ .....ปี
3. รายได้ ☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 20,000 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท
   ☐ มากกว่า 40,000 บาท
4. ภูมิลำเนา จังหวัด ..... ☐ ในเขตเทศบาล ☐ นอกเขตเทศบาล
5. สถานที่ปฏิบัติงาน จังหวัด ..... ☐ ในเขตเทศบาล ☐ นอกเขตเทศบาล
6. สังกัด ☐ สพป. .....เขต ..... ☐ สพม. .....
7. ประสบการณ์การย้าย
   7.1 ท่านเคยขอย้ายในกรณีใดบ้าง
   ☐ ย้ายกรณีปกติ จำนวนครั้งที่ขอย้าย..... ครั้ง
   ☐ ย้ายกรณีพิเศษ จำนวนครั้งที่ขอย้าย..... ครั้ง
   ☐ ย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ จำนวนครั้งที่ขอย้าย.....ครั้ง
   7.2 สาเหตุในการขอย้าย (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
   ☐ ย้ายกลับภูมิลำเนา ☐ ย้ายที่อยู่ ☐ ติดตามคู่สมรส ☐ ดูแลบิดา มารดา
   ☐ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ☐ อื่น ๆ ระบุ .....
   7.3 สถานศึกษาที่ท่านขอย้ายเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   ☐ ขนาดสถานศึกษา<u>ใหญ่</u>กว่าที่เดิม
   ☐ ขนาดสถานศึกษา<u>เท่ากับหรือเล็กกว่า</u>ที่เดิม
   ☐ เป็นสถานศึกษาอยู่<u>ใกล้</u>ตัวเมือง
   ☐ เป็นสถานศึกษาอยู่<u>ไกล</u>ตัวเมือง
   ☐ มีความเจริญกว่าที่เดิม
   ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

1. ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ประเด็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง -ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1
1. ประเภทการย้ายมี 3 กรณี 1.1 กรณีปกติ เช่น การย้ายตามคำร้องขอย้าย 1.2 กรณีพิเศษ เช่น ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ดูแลบิดา มารดา					
1.3 กรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ทางราชการ เช่น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหาร					
2. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ					
2.1 การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูไม่น้อยกว่า 24 เดือน					
2.2 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ					
2.3 อายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึง 30 กันยายน					
3. การย้ายการณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี					
4. การย้ายกรณีพิเศษไม่กำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูในการขอย้าย					
5. ตำแหน่งครูผู้ช่วยไม่สามารถขอย้ายได้					
6. การยื่นคำร้องปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมกราคม เป็นเวลา 15 วันทำการ					
7. ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย ปีละ 2 รอบ					
8. องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง					
9. ตำแหน่งว่างหลังจากรอบการพิจารณาไม่สามารถใช้พิจารณาย้ายนอกรอบการย้ายตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้					
10. การย้ายกรณีพิเศษ ให้เป็นดุลพินิจของ กศจ.					
11. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ.					
12. สามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว					

2. สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์

☐ อัตราในสถานศึกษาเดิมขาดไม่สามารถย้ายออกได้

☐ อัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้

☐ คุณสมบัติไม่ครบถ้วน

☐ ไม่สามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์
โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

โครงการวิจัยการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการ และศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งขอความอนุเคราะห์มายังท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

1. ความคิดเห็นต่อการดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน
2. ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ (กรณี ว.24) ในประเด็นต่อไปนี้
   2.1 ประเภทการย้าย (ย้ายกรณีปกติ ย้ายกรณีพิเศษ ย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมฯ) ครอบคลุมแล้วหรือไม่ ควรมีประเภทการย้ายอื่นหรือไม่
   2.2 คุณสมบัติของผู้ย้าย (ระยะเวลาการปฏิบัติงานนับแต่เริ่มบรรจุ และก่อนเกษียณอายุ ครูผู้ช่วยไม่สามารถย้ายได้ การลาศึกษาเต็มเวลา)
   2.3 ระยะเวลาในการยื่นคำร้อง และระยะเวลาการพิจารณา (จำนวนครั้งในการยื่น จำนวนเขตพื้นที่การศึกษาในการขอยื่น และการพิจารณา)
   2.4 การพิจารณากลั่นกรองการย้าย (ทุกกรณี)
   2.5 องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย (7 องค์ประกอบ)
3. ในการย้ายตามหลักเกณฑ์การย้ายในปัจจุบัน มีปัญหาในทางปฏิบัติเหมาะสมหรือขัดแย้งกับหลักธรรมาภิบาลหรือไม่ ในเรื่องใดบ้าง นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร
4. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล ชื่อ-สกุล .....ตำแหน่งปัจจุบัน .....

ภาคผนวก ค

รายชื่อคณะผู้วิจัย

รายชื่อคณะผู้วิจัยโครงการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้รับผิดชอบ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

คณะทำงาน

1. ผศ.ดร.จิตต์วิมล	คล้ายสุบรรณ	ตำแหน่ง ที่ปรึกษาโครงการ
2. นายณัฐพล	แย้มฉิม	ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการ
3. ดร.วิโรจน์	เทพบุตร	ตำแหน่ง นักวิจัยในโครงการ 1
4. นางสาวพิมพ์ชนก	สีหา	ตำแหน่ง นักวิจัยในโครงการ 2
5. นางสาวปิยฉัตร	อ่อนน้อม	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ

สถานที่ติดต่อ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
โทร.0-2244-5208
โทรสาร.0-2244-5600-1
E-mail: dusitpoll@yahoo.com

ผู้จัดทำ / ประสานงานโครงการ

นางสาวปิยฉัตร อ่อนน้อม
โทร 0-2244-5210 มือถือ 089-4787929

ภาคผนวก ง

การนำเสนอผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทาง ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

เสนอ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

โดย

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 ตัวอย่าง ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้รับผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973; อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ±5% จำนวนไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 418 ตัวอย่าง

กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- ประเภทการย้าย
- องค์ประกอบการพิจารณาการย้าย

สภาพปัญหาจากการดำเนินงานการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

- คุณสมบัติของผู้ขอย้าย
- ระยะเวลาการยื่นคำร้อง
- ระยะเวลาการพิจารณาการย้าย
- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย

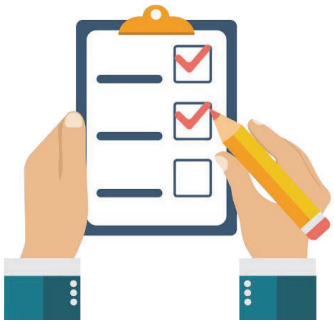
ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

01

แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล

เชิงคุณภาพ



02

แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

◇ การย้ายกรณีปกติ

ข้าราชการครูที่ขอย้ายกรณีปกติส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา ย้ายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย้ายที่อยู่ โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีใกล้บ้าน ใกล้ที่พักอาศัย สะดวกในการเดินทาง และมีขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่าเดิม

ข้าราชการครูที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้

ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในปัจจุบันทั้งในด้านประเภทการย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้าย องค์ประกอบการย้าย แต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ในประเด็นคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นผู้พิจารณาการย้าย และการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

ผลการวิจัย (ต่อ)

1. สภาพปัจจุบันจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

◇ การย้ายกรณีพิเศษ

ข้าราชการครูที่ขอย้ายกรณีพิเศษส่วนใหญ่ขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา ติดตามคู่สมรส รักษาอาการเจ็บป่วย โดยย้ายไปสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่าเดิม

ข้าราชการครูที่เคยเขียนขอย้ายกรณีปกติมีประสบการณ์ที่ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้

ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นประเภทการย้ายกรณีพิเศษ และในประเด็นการย้ายกรณีพิเศษสามารถขอย้ายได้ตลอดปี ส่วนประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย กศจ. และประเด็นสามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

ผลการวิจัย (ต่อ)

2. สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ด้านองค์ประกอบการย้าย**กรณีปกติ** รายละเอียดตัวชี้วัดของรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น

ด้านองค์ประกอบการย้าย**กรณีพิเศษ** ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น และควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์

ผลการวิจัย (ต่อ)

3. สภาพปัญหาจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ด้านระยะเวลาการยื่นคำร้องการย้ายกรณีปกติ อาจปรับเป็นยื่นคำร้องในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ และควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง และอาจปรับเปลี่ยนเป็นสามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ

ผลการวิจัย (ต่อ)

3. สภาพปัญหาจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

<u>ด้านผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย</u>

- การพิจารณากลั่นกรองการย้ายในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ของ อกศจ. แต่ผู้รวบรวมข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- เกิดปัญหาในเรื่องความล่าช้าในการพิจารณาการย้าย ทำให้ใช้ระยะเวลาในการพิจารณานานขึ้น ขั้นตอนการพิจารณามากขึ้น ทำให้มีความล่าช้าที่โรงเรียนจะได้รับข้าราชการครูที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาแทนที่ขอย้าย
- ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ผลการวิจัย (ต่อ)

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

<u>ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย</u> คือ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น

ผลการวิจัย (ต่อ)

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ด้านการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การย้ายของทุกประเภทการย้าย

- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลาง และยึดหลักธรรมาภิบาล
- ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายเพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากขึ้น
- ควรมีการจัดประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้าย และควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือการรับย้าย

ผลการวิจัย (ต่อ)

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ

- ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี
- ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง
- ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา
- ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา

ผลการวิจัย (ต่อ)

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การย้ายกรณีพิเศษ

- ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น
- ควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์
- ควรมีการตีความการพิจารณาการย้ายในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่