



แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดย

ดลนภา ทำทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2567

AN ANALYTICAL APPROACH TO THE DEVELOPMENT
OF THE TRANSFER SYSTEM FOR CIVIL SERVICE TEACHERS
UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION

BY

DONNAPA THUMTHONG

AN INDEPENDENT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ดลนภา ทำทอง

เรื่อง

แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี)

คณบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฐิติ พวงศ์เจริญ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ชื่อผู้เขียน	ดลนภา ทำทอง
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 508 คน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 คน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการยื่นคำร้องขอย้ายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีภูมิลำเนาและสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประสบการณ์การย้ายในกรณีปกติ ไม่เคยย้ายในกรณีพิเศษหรือกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ เหตุผลหลักในการขอย้ายคือการย้ายกลับภูมิลำเนา ขณะที่อุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ คือการที่สถานศึกษาปลายทางมีอัตรากำลังเต็มไม่สามารถรับย้ายได้ ในด้านความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็น "เห็นด้วย" กับหลักเกณฑ์ดังกล่าว และ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" กับประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นองค์ประกอบประกอบการพิจารณาการย้าย อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความเห็น "เห็นด้วยน้อยที่สุด" ต่อข้อจำกัดในการยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

ปัญหาและอุปสรรคของระบบ TRS ได้แก่ ความไม่ครอบคลุมของตัวชี้วัดในการให้คะแนนกรณีพิเศษ ความไม่สอดคล้องของเกณฑ์กับวัตถุประสงค์ของการย้าย ความเหลื่อมล้ำในการพิจารณาเหตุผล ขาดมาตรฐานในการจัดเอกสาร แนวปฏิบัติไม่เป็นเอกภาพ รวมถึงข้อจำกัดของระบบ เช่น ไม่สามารถติดตามสถานะได้แบบเรียลไทม์ ขนาดไฟล์แนบจำกัด มีข้อมูลซ้ำซ้อน ขาดระบบตรวจสอบผลคะแนน และระบบขาดเสถียรภาพในช่วงเวลาสำคัญ

ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาระบบ TRS ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้มีประสบการณ์ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเกณฑ์การย้ายให้สะท้อนความเป็นจริง ปรับปรุงการให้คะแนนให้ชัดเจนและโปร่งใส จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติกลางสำหรับทุกเขตพื้นที่ พัฒนาเสถียรภาพของระบบ เพิ่มฟังก์ชันคำนวณคะแนนตามระยะทาง เพิ่มระบบรายงานผลคะแนนและแจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ความสะดวก และประสิทธิภาพในการใช้งานระบบโดยรวม

คำสำคัญ: การย้ายข้าราชการครู, กระบวนการศึกษาธิการ, หลักเกณฑ์การย้าย

Independent Study Title	AN ANALYTICAL APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF THE TRANSFER SYSTEM FOR CIVIL SERVICE TEACHERS UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION
Author	Donnapa Thumthong
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Gamolporn Sonsri, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This study, entitled “A Study Approach on the Development of the Teacher Transfer System for Civil Servant Teachers under the Ministry of Education,” aims to (1) examine the implementation and development of the Teacher Rotation System (TRS) for civil servant teachers under the Ministry of Education, (2) analyze the problems and obstacles in the implementation and development of the TRS, and (3) propose solutions and recommendations for addressing these problems and obstacles. A mixed-method research design was employed, combining both quantitative and qualitative approaches. The quantitative research was conducted using questionnaires to collect data from a sample group of 508 civil servant teachers who have experience using the criteria and procedures of the TRS. The qualitative research involved in-depth interviews with 10 key informants directly involved in the implementation of the TRS under the Ministry of Education.

The study revealed that the majority of teachers with experience in submitting transfer requests were female, aged between 31 and 35, with both their hometown and current workplace located in the southern region of Thailand. These teachers were under the jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission and had experience with normal transfer cases only—none had applied for special-case transfers or transfers for the benefit of the government. The primary reason for requesting a transfer was to return to their hometown. The most significant obstacle preventing such transfers was the unavailability of vacancies at the desired schools.

Regarding opinions on the criteria and procedures for teacher transfers, most respondents "agreed" with the existing regulations and "strongly agreed" with the importance of moral conduct, ethics, and professional code of ethics as key components for transfer consideration. However, the least favorable opinion was found concerning the restriction that allows applicants to submit a transfer request to only one educational service area.

The main problems and obstacles associated with the Teacher Rotation System (TRS) included the limited scope of indicators used in evaluating special-case applications, inconsistencies between some criteria and the objectives of the transfer process, inequality in evaluating applicants' reasons for transfer, lack of standardized document requirements, and inconsistent practices across educational areas. Technical limitations of the TRS were also identified, such as the inability to track application status in real-time, restrictions on file size for attachments, duplication of data already stored in the central database, the absence of an official score-checking function, and system instability during critical periods.

Recommendations for improving the TRS include involving experienced teachers in contributing feedback to help refine criteria to reflect real-world contexts and user needs, enhancing the scoring system for clarity, transparency, and academic validity to reduce discretionary judgment and prevent external interference, and developing a standardized operational manual applicable across all educational service areas. In terms of the system itself, the TRS should be upgraded for greater stability and capacity, possibly

by implementing regional submission periods to reduce system load. Additional features such as distance-based score calculation between current workplace and hometown, detailed score reports by indicator, and automatic notifications of status changes or important announcements should be introduced to improve transparency, user convenience, and overall system effectiveness.

Keywords: Teacher Transfer, Ministry of Education, Transfer Criteria



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่เสียสละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และให้กำลังใจ ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยนี้ สมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นผลงานวิชาการที่ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประวิต เอรารวรรณ์ อดีตเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากร สำหรับการทำวิจัยหัวข้อดังกล่าว รวมทั้งข้าราชการครู ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และที่ขาดไม่ได้ ขอขอบคุณสำหรับความเข้าใจ กำลังใจ การสนับสนุนและความช่วยเหลือต่างๆ จากครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น EPA 35 และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งคำแนะนำที่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจในเรื่องนี้ไม่มากนักน้อย หากงานวิจัยฉบับนี้ มีข้อบกพร่องประการใด ทางผู้วิจัย ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ดลนภา ทำทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญตาราง	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	6
1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง	6
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	6
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์	9
2.1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	9
2.1.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	10
2.1.3 แนวคิดเรื่ององค์การกลางของการบริหารงานบุคคล	15

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย	17
2.2.1 ความหมายของการย้าย	17
2.2.2 หลักการย้ายข้าราชการ	19
2.2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	22
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่	24
2.3.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่	24
2.3.1 ทฤษฎีการจัดการนิยม	25
2.4 สถานการณ์การย้ายครูในช่วงหลายๆ ปีที่ผ่านมา	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.6 กรอบแนวคิด	32
 บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	 33
3.1 การวิจัยเชิงเอกสาร	33
3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ	33
3.2.1 ประชากร	33
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	33
3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.2.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ	35
3.3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก	35
3.3.2 เกณฑ์การเลือก	35
3.3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	36
 บทที่ 4 ผลการวิจัย	 37
4.1 ผลการศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม	37
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38

4.1.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบย้าย	44
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด	
กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)	
4.1.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด	50
4.2 ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	60
5.1 สรุปผลการวิจัย	61
5.1.1 การศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและ	61
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	
5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครู	61
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	
5.1.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ	62
พัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	62
5.2.1 การดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากร	63
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	
5.2.2 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครู	64
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	
5.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ	65
พัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	
(Teacher Rotation System : TRS)	

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	67
5.3.1 ข้อเสนอแนะ	67
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป	68
รายการอ้างอิง	69
ภาคผนวก	71
ประวัติผู้เขียน	79



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป	38
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีปกติ	40
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีพิเศษ	41
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ ของทางราชการ	41
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของสาเหตุในการขอย้าย	42
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์	43
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	44
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน	48
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อระบบย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานของสถานศึกษา การจัดข้าราชการครูให้ครบชั้น ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ อีกทั้งยังเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู รวมทั้งข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547¹ มาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 19 (6) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล มาตรา 20 ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา อนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป หลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในการนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู อยู่หลายครั้ง ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์

¹ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก (23 ธันวาคม 2547).

และวิธีการฯ ฉบับแรกที่ถูกกำหนดขึ้น โดยให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ตามมาตรา 38 ก. (1) ครูผู้ช่วย (2) ครุมาตรา 38 ข. (1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมาตรา 38 ค. ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ทุกสังกัด โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ กล่าวคือ กรณีย้าย เหตุผลการย้าย คุณสมบัติของผู้ขอ้าย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หลักเกณฑ์การพิจารณา และวิธีการดำเนินการ ต่อมาได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เนื่องจาก มีการแก้ไขในส่วนของการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม และได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 เป็นครั้งที่ 2 และต่อมาได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เนื่องจากพิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดิมมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถพัฒนางานจนเกิดผลปรากฏ ที่ชัดเจน และมีการแบ่งโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 เป็นการเฉพาะ เป็นครั้งที่ 3 ต่อมา ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เนื่องจาก ในขณะนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารงานบุคคลจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ ก.ค.ศ. จึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 เป็นการเฉพาะ อีกครั้งหนึ่ง เป็นครั้งที่ 4 ต่อมา

ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เนื่องจากพิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีมาตรฐานเดียวกัน ลดความเหลื่อมล้ำ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน นำมาซึ่งการบริหารงานบุคคล ที่มีคุณภาพ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2565 เป็นครั้งที่ 5 ต่อมาได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เนื่องจากในขณะนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารงานบุคคล จากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการมีแผนแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ² ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานภาครัฐ เป็นการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) ในยุคปัจจุบัน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 เป็นครั้งที่ 6 ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีแนวความคิดนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการย้าย ที่กำหนดให้แต่ละส่วนราชการจัดทำระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การย้ายมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569³ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยเร่งส่งเสริมผลักดัน ให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลัง

² สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา (2566–2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ, เข้าถึง 24 พฤศจิกายน 2567, <https://itdept.ipst.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/MOE-DIGITAL-66-70.pdf>.

³ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 141 ตอนพิเศษ 309 ง (13 พฤศจิกายน 2567).

และความสามารถ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุน ซึ่งมีจุดเน้นลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเต็มใจ โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ขับเคลื่อนนโยบายโดยการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในรูปแบบดิจิทัล และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นครั้งที่ 7 เนื่องจากการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รูปแบบเดิมข้าราชการครูจะต้องจัดทำคำร้องขอย้ายและจัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณาเป็นจำนวนมาก และต้องเดินทางมายื่นคำร้องขอย้าย ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยตนเองทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ต้องทิ้งห้องเรียน ซึ่งทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ส่งผลกระทบถึงคุณภาพผู้เรียน ประกอบกับเมื่อถึงรอบการพิจารณาย้ายได้ปรากฏข่าวเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์จากการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งกระบวนการพิจารณา ยังมีความล่าช้า อันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานจำนวนมาก ซึ่งหากหากนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการย้ายข้าราชการครูก็จะทำให้ลดปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้นได้ และจะส่งผลให้การย้ายข้าราชการครูมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และที่สำคัญยังเป็นการปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบย้ายในตำแหน่งอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร

1.2.2 มีแนวทางการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) หรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1.3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยเป็นการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

1.4.1.2 การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

1.4.1.3 การพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่เป็นผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประมาณ 400,000 คน

- การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้แทนส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประมาณ 10,000 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลครอบคลุมระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2568

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.1 สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1.5.2 ผลจากการศึกษาสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบย้ายในตำแหน่งอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน

การย้าย หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หรือการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หมายความว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมที่เป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม

การย้ายสับเปลี่ยน หมายความว่า การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็น การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกัน ที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษา ในส่วนราชการเดิม

การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายความว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคล จากสถานศึกษาเดิมไปกำหนดในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายความว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนราชการอื่น หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

สถานศึกษา หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ภูมิลำเนาของผู้ขอย้าย หมายความว่า ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของผู้ขอย้าย และให้หมายความรวมถึง ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านบิดาและหรือมารดาของผู้ขอย้าย หรือถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านคู่สมรสของผู้ขอย้าย หรือถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ของผู้อุปการะเลี้ยงดูของผู้ขอย้ายด้วย

ผู้อุปการะเลี้ยงดู หมายความว่า ผู้ที่ได้อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ขอย้ายมาแต่เยาว์ ฉันทบิดา มารดากับบุตร

"ระบบการย้ายข้าราชการครู (Teacher Rotation System : TRS)" เรียกโดยย่อว่า "ระบบ TRS" หมายความว่า ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการเดิม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่านจัดการและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณาย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการศึกษา สรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management)
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
- 2.4 สถานการณ์การย้ายครูในช่วงหลายปีที่ผ่านมา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management)

2.1.1 ความหมายของการการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทุกคนล้วนทราบกันดีว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ซึ่งอาจหมายรวมถึง ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ พรสวรรค์ ความถนัด เฉพาะบุคลากร และยิ่งครอบคลุมไปถึงคุณค่า ทักษะ วิธีจัดการกับปัญหา จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของมนุษย์เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับองค์กรในปัจจุบันและจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากที่กล่าวมาซึ่งกระบวนการในการบริหารคนในองค์กรตามแนวคิดและหรือทฤษฎี และเป็นทั้งศิลปะอย่างหนึ่ง เพื่อให้คนทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยใช่วิธีที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ศาสตร์และศิลป์ที่กล่าวถึงนี้เรียกว่า "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)" โดยนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี¹ ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึง การแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์² ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคตจากความหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบงาน การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังรวมถึงการเตรียมการและสร้างหลักประกันที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่ต้องออกจากองค์กรด้วยเหตุผลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

2.1.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จัดการนำเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไปกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

¹ พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (กรุงเทพฯ: สุภา, 2545), 5.

² ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545), 15.

2.1.2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

พยอม วงศ์สารศรี³ ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด (Put The Right Man On The Right Job) และกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อวิเคราะห์ค่านิยมของการวางแผนบุคคลที่กล่าวมาจะพบว่า มีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่น่าสนใจ คือ การคาดการณ์ (Forecasting) และการกำหนดแผนปฏิบัติ (Programming) การคาดการณ์จะเกี่ยวข้องกับจำนวนประเภท และคุณภาพของบุคคลที่องค์การต้องการในอนาคต ส่วนการกำหนดแผนปฏิบัติ จะเกี่ยวข้องกับการแสวงหา และกำหนดวิธีการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดจากการคาดการณ์มาสู่การปฏิบัติจริง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์⁴ ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การ อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การจนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากตำแหน่ง เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life, QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์การ บุคลากรและ สังคม

³ พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ* (กรุงเทพฯ: สุภา, 2542), 157.

⁴ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, *การจัดการทรัพยากรบุคคล* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), 63.

2.1.2.2 การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

ธัญญา ผลอนันต์⁵ ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากร ไว้ว่า กระบวนการที่องค์กรเลือกใช้ในการจ้างใจ หรือดึงดูดผู้สมัคร ที่มีคุณวุฒิการศึกษา มีความรู้ มีประสบการณ์และทัศนคติที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรให้ มาสมัครในตำแหน่งงานที่เป็น ที่ต้องการขององค์กรในขณะนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถช่วยให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วิชัย โสสุวรรณจินดา⁶ ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากร ไว้ว่า กระบวนการคัดสรร คัดเลือก และกลั่นกรองบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม ทั้งประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการรับผิดชอบและหน้าที่งาน เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์⁷ ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากร ไว้ว่า การสรรหา หมายถึง การด าเนินกิจกรรมของหน่วยงานหลายๆ อย่าง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจ้างใจ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงทัศนคติอันเป็นที่ต้องการของหน่วยงานให้เข้ามาร่วมทำงาน ในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2.3 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์⁸ ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ว่า กระบวนการ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพ ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

⁵ ธัญญา ผลอนันต์, *คำคน: หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์* (กรุงเทพฯ: เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป, 2546).

⁶ วิลาวรรณ รพีพิศาล, *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์การ, 2554).

⁷ ณรงค์ จงใจอนุรักษ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงาน จัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550).

⁸ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, *การจัดการทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542).

เสนาะ ตีเียว⁹ ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ว่า กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อ วัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา¹⁰ ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของ บุคคล และนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้ และเก็บความรู้ไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้

2.1.2.4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ชัยทวี เสนาวงศ์¹¹ ได้ให้ความหมายการบริหารผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า กลยุทธ์หรือกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการกิจในการสร้างหรือผสมผสานมิติในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก มิติแนวดิ่ง ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กร หน่วยงานและพนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ประการที่สอง มิติแนวราบที่แสดงผลของการนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การพัฒนาและการฝึกอบรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การวางแผนอาชีพ และการแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

⁹ เสนาะ ตีเียว, *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543).

¹⁰ บรรยงค์ โตจินดา, *การบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ: รวมสาส์น, 2543).

¹¹ ชัยทวี เสนาวงศ์, “การบริหารผลการปฏิบัติงาน,” *Human Resource Productivity World* 9 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2547).

จิรประภา อัครบวร¹² ได้ให้ความหมายการบริหารผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในเครื่องมือการบริหาร (Management Tool) ของผู้บริหารองค์กร ที่ต้องพัฒนาให้ครบวงจรตั้งแต่ การรับเข้าบุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward & Recognition) การกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Career Path & Succession Plan)

2.1.2.5 การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์¹³ ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน ไว้ว่า การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล

เสนาะ ตีเยาว์¹⁴ ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน ไว้ว่า การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงิน ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำ ในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

บรรยงค์ โตจินดา¹⁵ ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน ไว้ว่า สิ่งที่ต้องการหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์กร โดยทั่วไปมักหมายถึงค่าตอบแทนโดยปกติ ซึ่งประกอบด้วย ปังจ่ายที่เป็นตัวเงินกับปังจ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กลไกหรือขั้นตอนในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อันเป็น

¹² จิรประภา อัครบวร, *สร้างคนสร้างผลงาน* (กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์, 2549).

¹³ ศุภชัย ยาวะประภา, *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (กรุงเทพฯ: จุฑทอง, 2546).

¹⁴ เรื่องเดียวกัน

¹⁵ เรื่องเดียวกัน

การคาดการณ์ความต้องการด้านกำลังคนและการกำหนดแนวทางจัดหาบุคลากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการจูงใจผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าร่วมงานการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมิน ติดตาม และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวล้วนมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การ

2.1.3 แนวคิดเรื่ององค์การกลางของการบริหารงานบุคคล

ศุภชัย ยาวะประภาษ¹⁶ ได้กล่าวถึงหน้าที่ขององค์การกลางของการบริหารงานบุคคลในการทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลภาครัฐของหน่วยราชการประเภทต่างๆ จะมีการตั้งองค์การกลางการบริหารงานบุคคลขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการบริหารงานบุคคลขององค์การ ดูแลและสร้างความเป็นธรรม ตลอดจนพิทักษ์รักษาสิทธิและข้อกำหนดต่างๆ ให้แก่สมาชิกขององค์การ หน้าที่หลักๆ โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ปกป้องและรักษาระบบคุณธรรม (Watchdog of Merit system)
- 2) ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 3) ตรวจสอบให้ส่วนราชการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของต้นจัดการบริหารงานบุคคลไปตามกฎหมายและวิธีการอื่นๆ ที่กำหนดไว้
- 4) เป็นหน่วยงานกลางที่ให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในลักษณะของตุลาการด้านการบริหารงานบุคคล
- 5) นำหลักการและวิธีการใหม่ด้านการบริหารงานบุคคลมาเผยแพร่และให้บริการทางวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงาน บุคลากรระดับต่ำลงมาอีกด้วย รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านบริหารงานบุคคล

¹⁶ ศุภชัย ยาวะประภาษ, *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (กรุงเทพฯ: จุฑทอง, 2546).

6) เป็นศูนย์กลางการสรรหา เลือกรสรร และพัฒนาข้าราชการ

7) เป็นศูนย์กลางทะเบียนประวัติข้าราชการ

2.1.3.1 หน้าที่และบทบาทขององค์การกลางการบริหารงานบุคคล

Donald E. Klingner and John Nalbandian¹⁷ ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่สำคัญของระบบการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ (Public personnel system) ไว้ 5 ประการ คือ

1) การจัดหา (Procurement) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคลากร

2) การจัดสรร (Allocation) ประกอบด้วยภารกิจในการกำหนดหน้าที่การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย

3) การพัฒนา (Development) เป็นภารกิจในการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำกระตุ้นเพิ่มศักยภาพ บุคลากรให้สูงขึ้น

4) การลงโทษ (Sanction) เกี่ยวข้องกับเรื่องวินัย การเจรจาต่อรองแรงงานสัมพันธ์การรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์

5) การควบคุมและการปรับตัว (Control and adaptation) ได้แก่ การกำหนดระบบการบริหารงานบุคคล การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การคาดการณ์เกี่ยวข้องกัหน้าที่การจัดหา จัดสรร พัฒนาและการลงโทษ

2.1.3.2 รูปแบบขององค์การกลางการบริหารงานบุคคล

รูปแบบขององค์การกลางการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) แบบคณะกรรมการ (Commission type) ประกอบด้วยกรรมการที่มาจากการแต่งตั้งจำนวน 3 - 7 คนโดยทำหน้าที่ในการวางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลให้ฝ่ายบริหาร กรรมการจะมีวาระการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-2 ปี หรือ 2-4 ปี

¹⁷ Donald E. Klingner and John Nalbandian, *Public Personnel Management: Context and Strategies*, 6th ed. (New York: Prentice Hall, 2009).

2) แบบผู้อำนวยการ (Director type) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลที่เป็นผู้อำนวยการซึ่งมักจะคัดสรรจากนักบริหารงานบุคคลอาชีพ (Professional) รูปแบบนี้จะพบได้ในองค์การธุรกิจเอกชนมากกว่าราชการ

3) แบบผสมระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ (Mixed type) มีลักษณะเป็นการแยกอำนาจหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบายกับการปฏิบัติออกจากกัน โดยมีคณะกรรมการบริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และมีผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้บริหารรับนโยบายไปปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นศูนย์กลางของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อดำเนินการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนพิทักษ์สิทธิ สร้างความเป็นธรรม และรักษาระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ องค์การกลางดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การจัดหา จัดสรร พัฒนา ลงโทษ ควบคุม และปรับตัวด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ สำหรับรูปแบบขององค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งเน้นการมีคณะกรรมการกำหนดนโยบาย 2) รูปแบบผู้อำนวยการ ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) รูปแบบผสมผสานระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ โดยแยกบทบาทระหว่างการกำหนดนโยบายกับการบริหารเชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐโดยรวม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้าย

2.2.1 ความหมายของการย้าย

ในวงราชการของไทยนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดความหมายของการโอนย้ายโดยแยกออกเป็น 2 คำคือ การโอนและการย้าย กล่าวคือ การโอนหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเปลี่ยนสังกัด (Interdepartmental) นอกจากนี้ตามกฎหมายระเบียบ ข้าราชการพลเรือนยังได้นำเอาการโอนและย้าย (Interdepartmental) ไปผูกพันอยู่กับ

การบรรจุและแต่งตั้งโดยถือว่า การโอนและการย้ายเป็นส่วนหนึ่งของการแต่งตั้งด้วย โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่า ที่เคยได้รับในสังกัดเดิม ส่วนการย้าย หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบจาก ที่ทำอยู่ในหน่วยงาน หรือตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหรืออีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งยังคงมีฐานะในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม

ราชกิจจานุเบกษา¹⁸ กล่าวถึงการย้ายว่า การย้ายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 63 กล่าวว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศ สังกัด อีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

ราชกิจจานุเบกษา¹⁹ กล่าวถึงการย้ายว่า การย้ายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่ การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้วให้อำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการผู้นั้นต่อไป การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แต่ถ้าเป็นการย้ายไปบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งซึ่ง ก.ค.ศ. ยังมิได้กำหนดจะกระทำได้เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดตำแหน่งแล้ว ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศร 0206.3/ ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549) ได้ให้ความหมายการย้ายไว้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งว่างการย้าย

¹⁸ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก (25 มกราคม 2551).

¹⁹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก (23 ธันวาคม 2547).

สับเปลี่ยน การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งให้ข้าราชการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือตำแหน่งไปยังหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ภายในหรือภายนอกสังกัดเดิม โดยยังคงมีฐานะทางราชการเท่าเดิม ทั้งนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการย้ายภายในกระทรวง กรม หรือ หน่วยงานเดียวกัน หรือการย้ายข้ามกระทรวงหรือกรม (ซึ่งบางกรณีอาจจัดเป็นการโอน) โดยการย้าย ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือมติของคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. ทั้งนี้ การย้ายอาจมีลักษณะเป็นการย้ายแบบสับเปลี่ยน หรือการย้าย โดยตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปยังหน่วยงานปลายทางโดยการดำเนินการย้ายต้องได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติจากผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และในบางกรณี ต้องได้รับความยินยอม จากข้าราชการผู้ประสงค์จะย้ายด้วย โดยสาระสำคัญของการย้ายมุ่งประโยชน์ในการบริหาร งานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งต่อองค์กรและตัวบุคลากร

2.2.1 หลักการย้ายข้าราชการ

อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ²⁰ ได้กล่าวถึงการย้ายข้าราชการว่าควรอาศัย หลักการดังนี้

- 1) การย้ายข้าราชการภายในองค์กรหรือหน่วยงาน หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงานอื่นควรจะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่า เป็นผู้มีความสมบัติเหมาะสมกับองค์กรหรือ หน่วยงานที่จะไปดำรงตำแหน่งนั้นหรือไม่ เพราะถ้าย้ายไปไม่เหมาะสมแล้วจะเกิดความเสียหาย แก่ราชการและตัวข้าราชการเอง
- 2) การย้ายควรให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน โดยพยายามสับเปลี่ยนกันบ้าง ในระหว่างผู้ที่อยู่ในท้องที่ ที่เจริญกับท้องที่กันดาร ทั้งนี้เพื่อกำจัดคำครหาว่าเลือกที่รักมักที่ชัง
- 3) วิธีการย้ายควรมีความยืดหยุ่น การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งย่อมไม่เป็นผลดีเสมอไป

²⁰ อุทัย หิรัญโต และมนตรี เจนวิทย์การ, *ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการบริหารตามหลัก รัฐประศาสนศาสตร์* (กรุงเทพฯ: วิบูลย์กิจ, 2510), 103-115.

4) การย้ายควรพิจารณาภูมิหลักของผู้นั้น ในเรื่อง วัฒนธรรม ขนบ ประเพณี ภาษาพูด สภาพครอบครัวและอื่น ๆ

5) ควรถามความสมัครใจ ถ้าพอจะทำได้

ภิญโญ สาร²¹ ได้กล่าวถึงสิ่งที่ควรพิจารณาแก้ไขในการย้ายและเสนอควรจะมีหลักการเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1) ย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ทางในการเลื่อนตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป

2) ย้ายเพื่อถ่ายเทบุคคลไม่ให้ผูกพันกับท้องถิ่นมากเกินไปอันอาจจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในสังกัด เนื่องจากความเป็นกันเองให้ผลเสียทางราชการได้ สำหรับงานบางชนิด เช่น งานสรรพการ ศุลกากร งานปราบปราม งานเกี่ยวกับความยุติธรรม เป็นต้น

3) ไม่ควรให้มีการย้ายลงโทษให้ไปอยู่ในท้องถิ่นกันดาร ถ้าจำเป็นควรย้ายเข้าประจำกรม กอง หรือจังหวัด

4) การย้ายไปยังถิ่นกันดาร ควรถือเป็นความดีความชอบ เพื่อจะได้คนดีไปพัฒนาหรือยกระดับถิ่นกันดารนั้นให้สูงขึ้น

5) การย้ายควรพิจารณาย้ายปีละ 1 ครั้ง เท่านั้น ควรออกคำสั่งย้ายในต้นเดือนเมษายน ทุกส่วนราชการ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องการศึกษาของเด็กในปกครอง เว้นแต่จะมีเหตุอันหลีกเลี่ยงไม่ได้

6) ย้ายเพื่อแก้ไขสถานการณ์ในกรณีที่บุคลากรไม่เหมาะสมกับงานหรือเกิดการขัดแย้งกันในส่วนราชการ

²¹ ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2526).

กุลธน ธนาพงศธร²² ยังเสนอหลักเกณฑ์ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมและใกล้เคียงกัน เพื่อให้การโอนย้ายก่อให้เกิดประโยชน์ หรือผลดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง องค์กรต่างๆ ควรกำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การย้าย ดังต่อไปนี้

1) หลักคุณสมบัติและความเหมาะสม การย้าย ควรยึดหลักการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบว่า บุคคลมีคุณสมบัติอย่างไรใด ภูมิหลังด้านต่างๆ และการย้ายก่อให้เกิดผลดีผลเสียต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

2) หลักความยุติธรรม การย้าย ควรคำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคกัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อครหาฉ้อโกง หรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลอื่น

3) หลักความยืดหยุ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่างๆ ของบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหลักเกณฑ์ควรจะมี ความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

4) หลักความสมัครใจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นภายหลัง จึงควรสอบถามความสมัครใจในการย้ายก่อนที่จะมีคำสั่งเพื่อให้บุคคลได้ทราบเรื่องก่อนล่วงหน้าและเพื่อองค์กรได้ทราบความเต็มใจพึงพอใจของบุคคลนั้น

5) หลักจำแนกและจัดลำดับหน่วยงานในสังกัด ในกรณีองค์กรมีหน่วยงานย่อย ควรจำแนกหน่วยงานแล้วจัดลำดับขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ระดับความเจริญของท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี การคมนาคม เป็นต้น เมื่อจะมีการย้ายก็ย้ายตามลำดับที่กำหนดไว้

6) หลักกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้การย้ายมีหลักเกณฑ์แน่นอนและเป็นผลดีต่อองค์กร ควรมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อครบกำหนดจึงให้มีการโอนย้าย

7) หลักความประหยัด การย้ายมีความจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การย้ายไปสถานที่ที่อยู่ห่างไกลก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นเพื่อความประหยัดควรคำนึงถึงเรื่องนี้

²² กุลธน ธนาพงศธร, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544).

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางหรือกรอบในการพิจารณาและดำเนินการย้ายข้าราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งหน่วยงานและตัวข้าราชการ โดยหลักการที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ การพิจารณาคุณสมบัติ ความเหมาะสม และภูมิหลังของข้าราชการอย่างรอบด้าน ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการจัดสรรตำแหน่ง การมีความยืดหยุ่นของกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ การเคารพความสมัครใจของผู้ถูกย้าย เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การวางระบบจำแนกและจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน เพื่อความชัดเจนในการพิจารณาการย้าย รวมถึงการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมก่อนการพิจารณาโอนย้าย นอกจากนี้ ควรพิจารณาถึงผลประโยชน์ของทางราชการ เช่น การย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พัฒนางค์กร หรือแก้ไขปัญหาความไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคำนึงถึงความประหยัดและประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณจากการย้ายด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การย้ายข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างยั่งยืน

2.2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 59 กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก 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 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 15 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548 (ถูกยกเลิกโดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549)

2) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 (การย้ายตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถูกยกเลิกโดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558)

3) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/224 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559)

4) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 5 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2559 เป็นการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.

5) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 2548 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2565)

6) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2565 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566)

7) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 (ถูกยกเลิกโดย หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567)

8) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

จุดกำเนิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางทฤษฎี 2 ทฤษฎีรวมกัน ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ (New Institutional Economics) และทฤษฎีการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งแนวคิดหลักและองค์ประกอบของทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมี ดังต่อไปนี้

2.3.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ (New Institutional Economics)

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ เป็นสหสาขาวิชาซึ่งเกิดจากการผสมผสานแนวคิดทางสังคมศาสตร์สาขาต่างๆ เข้าด้วยกัน มีความแตกต่างจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลักในแง่ของการวิเคราะห์นโยบาย โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าการวิเคราะห์นโยบายนั้น จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์สถาบันในเชิงเปรียบเทียบ เช่น การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างการดำเนินการเอง และการเลือกใช้บริการจากภายนอก เป็นต้น โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่นี้จะอาศัยระเบียบวิธีการวิเคราะห์แบบปัจเจกบุคคลนิยม (Methodological Individualism) อย่างเคร่งครัด ในการอธิบายวัตถุประสงค์ การวางแผนและการกระทำของปัจเจกบุคคล เพื่อต้องการทำความเข้าใจถึงสถาบันทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่นี้ ประกอบด้วยทฤษฎีย่อย 3 ทฤษฎีมารวมกัน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีหลักการและแนวคิดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

2.3.1.1 ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory)

ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ เป็นทฤษฎีที่ยอมรับว่าปัจเจกชนมีความชอบ (Individual Preference) และการให้ปัจเจกชนมีเสรีในการเลือก (Free Choice of Individuals) กล่าวคือ ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองโดยวิธีการที่ต่างกัน แต่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลจะต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างของรัฐที่มีอยู่ ซึ่งต้องตัดสินใจไปตามหลักเหตุผล เพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด

2.3.1.2 ทฤษฎีตัวการ - ตัวแทน (Principal-Agent Theory)

ทฤษฎีตัวการ - ตัวแทน เป็นทฤษฎีที่เป็นกลไกการกำกับดูแลการบริหารจัดการภายในองค์กรธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่าตัวการ (principal) หรือเจ้าของ กับอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าตัวแทน (agent) หรือผู้บริหาร

โดยตัวการเป็นผู้ที่มอบอำนาจในการทำงานแทนให้กับตัวแทน ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายรวมขององค์กร ซึ่งตราบไต่ที่ตัวแทนทำงานและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับตัวการแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างตัวการกับตัวแทนยังมีประสิทธิภาพที่ดี แต่หากวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตัวการกับตัวแทนไม่สอดคล้องกันแล้วจะทำให้เกิดปัญหาการเป็นตัวแทน

2.3.1.3 ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transactions Cost Theory)

ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม เป็นทฤษฎีที่องค์กรและบุคคลมักจะหาทางประหยัดค่าใช้จ่ายรายการธุรกรรมต่างๆ เช่นเดียวกับความพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตสินค้าลง ดังนั้นในอดีตองค์กรจึงพยายามลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อกับองค์กรอื่น เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การค้นหาและการสื่อสาร กับผู้ผลิตวัตถุดิบ การตรวจสอบสัญญาจ้าง ค่าประกันความเสียหาย และการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า เป็นต้น ด้วยการขยายองค์กรให้มีขนาดใหญ่ขึ้น จ้างพนักงานมากขึ้น หรือเข้าซื้อกิจการของผู้ผลิตสินค้า หรือผู้จัดจำหน่ายเพื่อที่จะทำให้ต้นทุนเฉลี่ยของต้นทุน ธุรกรรมลดลง

2.3.1 ทฤษฎีการจัดการนิยม (Managerialism) โดยทั่วไปมักจะอธิบายกันว่ามาจาก

แนวคิดของฝ่ายขวาใหม่ (New Right) และการเกิดขึ้นมาของการเมืองแนวใหม่ (New Politics) แต่รากที่แท้จริงนั้นสามารถสืบย้อนกลับไปได้ถึงทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ยุคคลาสสิก แนวคิดของเทลเลอร์ (Frederick Taylor) และฟาโยล (Henri Fayol) และการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ของการให้บริการสาธารณะสามารถสืบย้อนกลับไปได้ถึงรายงานฟุลตัน (Fulton Report) ที่พิมพ์ในช่วงทศวรรษที่ 1960 และต้นทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีการจัดการนิยมตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การบริหารจัดการนั้นเป็นหลักการสากลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ โดยทฤษฎีนี้ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิม ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริตและเป็นธรรม โดยหันมามุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวมและการรื้อปรับระบบ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปก็คือการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีจุดกำเนิดมาจากทฤษฎี 2 สายมารวมกัน นั่นคือ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีย่อย 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ ทฤษฎีตัวการ-ตัวแทนและทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม และ (2) ทฤษฎีการจัดการนิยม โดยทฤษฎีในกลุ่มของเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่นั้น มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้ความสำคัญต่อความต้องการปัจเจกบุคคล การจัดโครงสร้างหน่วยงานที่เหมาะสม การใช้ข้อตกลงระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและการวิเคราะห์ต้นทุนธุรกรรม ในขณะที่ทฤษฎีการจัดการนิยมนั้นมีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจัดการแบบธุรกิจในการภาครัฐ และการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์แบบดั้งเดิม

2.4 สถานการณ์การย้ายครูในช่วงหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สายด่วนการศึกษา ได้รับข้อเสนอแนะจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า อยากให้มีการทบทวนการขอย้าย เมื่อผ่านการพัฒนาอย่างเข้มครุผู้ช่วยครบ 2 ปี สามารถเขียนคำร้องขอย้ายได้ทั้งกรณีปกติและกรณีพิเศษ เพื่อลดภาระความเสี่ยงโรคระบาด ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การเช่าที่พัก เพราะอยู่ต่างภูมิลำเนาและต้องแยกจากครอบครัว

นางสุไวย๊ะ ยูฮันนัน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การย้ายครูฯ มายังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- 1) ขอให้พิจารณาเรื่องการเขียนคำร้องขอย้ายได้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยให้เหตุผลว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ยื่นเพียงปีละ 1 ครั้ง ทำให้ครูรอนานเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูพลัดถิ่นที่ต้องห่างจากครอบครัว
- 2) ขอให้พิจารณาให้สามารถเขียนคำร้องขอย้ายได้เมื่อพ้นตำแหน่งครูผู้ช่วย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขอให้พิจารณาเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ดังนี้

- 1) ขอให้พิจารณาแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตาม ว 24/2559 จากเดิมกำหนดให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2

ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน ถึง 15 ตุลาคม แก่ไขเป็นให้มีการพิจารณาคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี ภายในวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี

2) ขอให้พิจารณาทบทวนคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ขอย้าย กรณีปกติ โดยกำหนดเงื่อนไขเวลาจากเดิม ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย แก่ไขเป็น ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

กลุ่มครูผู้มีความประสงค์เปลี่ยนเกณฑ์ย้ายขอให้พิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตาม ว 24/2559 ใน 2 ประเด็น ดังนี้

1) เรื่องระยะเวลา 4 ปี นานเกินไปในการเขียนคำร้องขอย้าย สำหรับกรณีบรรจุครูผู้ช่วย จะต้องผ่านการประเมินครูผู้ช่วย 2 ปี รวมกับเป็นครู คศ.1 ระยะเวลา 2 ปี รวม 4 ปี หรือถ้าเป็นครูที่ย้ายมาจะต้องอยู่โรงเรียนแห่งใหม่ 2 ปี ซึ่งการที่ระยะเวลานานก็มีผลต่อขวัญและกำลังใจของคุณครูที่ทำงานไกลภูมิลำเนา ทั้งค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา และค่าเช่าบ้านพักกรณีบางโรงเรียนไม่มีบ้านพักครู ถ้าทำงานที่ภูมิลำเนาจะได้พัฒนาภูมิลำเนาเกิดของตัวเอง ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากได้รับความอบอุ่นในครอบครัว ทำงานใกล้บ้าน เข้าใจชุมชนและวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการสร้างคน สร้างการศึกษาให้มีความเจริญต่อไป จึงเสนอว่าควรลดระยะเวลาเหลือ 2 ปี คือหลังผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยให้สามารถเขียนคำร้องขอย้ายได้

2) เกิดความเหลื่อมล้ำ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตาม ว 24/2559 กำหนดให้ส่งคำร้องได้ 1 ครั้ง โดยใช้เวลา 15 วันทำการ ทำให้ครูที่บรรจุและมีคุณสมบัติครบในช่วงระยะเวลายื่นคำร้องขอย้ายของปีนั้นสามารถยื่นได้ ในขณะที่ครูผู้ประสงค์ขอย้ายรายอื่นจะมีคุณสมบัติครบหลังจากวันยื่นคำร้องวันสุดท้ายของปีนั้น ไม่สามารถยื่นได้ต้องรอไปยื่นในปีต่อไป ดังนั้น จึงเสนอเพิ่มจำนวนครั้งในการส่งคำร้องขอย้ายเป็น 2 ครั้ง เพื่อให้ความยุติธรรมกับคุณครูที่บรรจุหลังวันกำหนดให้ยื่นคำร้องเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเขียนย้าย เพื่อให้คุณครูที่ต้องการย้ายนำตำแหน่งว่างในแต่ละรอบการย้ายมาวางแผนในการเขียนคำร้องขอย้ายใหม่อย่างน้อยก็เพื่อสร้างโอกาสในการย้ายมากขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริธร พลเยี่ยม²³ ศึกษาเรื่อง สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวน 7 สาเหตุ เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ 1) สาเหตุ ด้านการเรียนการสอนและภาระงาน คือ งานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนแล้วยังมีงานที่สามเพิ่มขึ้น ทั้งมีปริมาณงานที่มากเกินไปและเป็นงานที่ใหม่กดดัน 2) สาเหตุด้านการกลับภูมิลำเนา คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่อยู่ ณ ภูมิลำเนาเดิม 3) สาเหตุด้านสวัสดิการต่าง ๆ คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น การสอนพิเศษหรือการหารายได้เสริมและที่พักอาศัยมีลักษณะที่ทรุดโทรม ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นเวลานาน ในบางพื้นที่เป็นที่เปลี่ยวครูไม่สามารถใช้ชีวิตตามลำพังได้ 4) สาเหตุด้านคมนาคม คือ ยากลำบากต่อการเดินทางไปกลับระยะทางไปโรงเรียนมีความยากลำบาก ไกลจากที่พักอาศัย โรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นที่ห่างไกล บางที่ยังทุรกันดาร 5) สาเหตุด้านผู้เรียน คือ นักเรียนขาดเรียนเป็นประจำมาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น 6) สาเหตุด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมักคอยจับผิดจึงทำให้เกิดความลำบากใจ และเกิดความเครียดในการทำงาน และสาเหตุด้านคู่สมรส คือ ข้าราชการครูไม่ได้อาศัยร่วมกับคู่สมรสจึงทำให้เขียนย้ายสถานศึกษา ตามลำดับ

เพชรรัตน์ ปานบุญเรือง²⁴ ศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหา

²³ ศิริธร พลเยี่ยม, *สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560).

²⁴ เพชรรัตน์ ปานบุญเรือง, *แนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครู* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563)

ของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ด้านองค์ประกอบการย้ายกรณีปกติ รายละเอียดของตัวชี้วัดของรางวัล ที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึง ความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนด้านองค์ประกอบการย้ายกรณีพิเศษ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายควรให้ความสำคัญกับการดูแลติดตามดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น และควรเชื่อมั่น และดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์ ส่วนสภาพปัญหาจากการ ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ด้านระยะเวลาการยื่นคำร้องการย้ายกรณีปกติ อาจปรับเป็นยื่นคำร้องในเดือนสิงหาคมของทุกปี เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ทราบตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ และควรปรับระยะเวลาการยื่น คำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง และอาจปรับเปลี่ยนเป็นสามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการขอย้ายได้สำเร็จ นอกจากนี้ ด้านผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย จากการดำเนินงาน ในปัจจุบันเกิดปัญหาในเรื่องความล่าช้าในการพิจารณาการย้าย เนื่องจากการพิจารณากลั่นกรอง การย้ายในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. แต่ผู้รวบรวมข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของ ข้าราชการครูเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานขึ้น ขั้นตอนการพิจารณา มากขึ้น ทำให้มีความล่าช้าที่โรงเรียนจะได้รับ ข้าราชการครูที่ขอย้าย หรือโรงเรียนได้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมาแทนที่ขอย้าย ซึ่งอาจไม่ทันในการเปิดภาคการเรียนของ โรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูในโรงเรียนมีภาระงานที่มากขึ้น จึงควรให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายจะทำให้ ระยะเวลาการพิจารณาการย้ายมีความรวดเร็วมากขึ้น และสถานศึกษาได้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการย้าย คือ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงาน ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนด้านการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของทุกประเภทการย้าย คือ ผู้พิจารณา กลั่นกรองการย้ายต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลางและยึดหลักธรรมาภิบาล ควรให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย

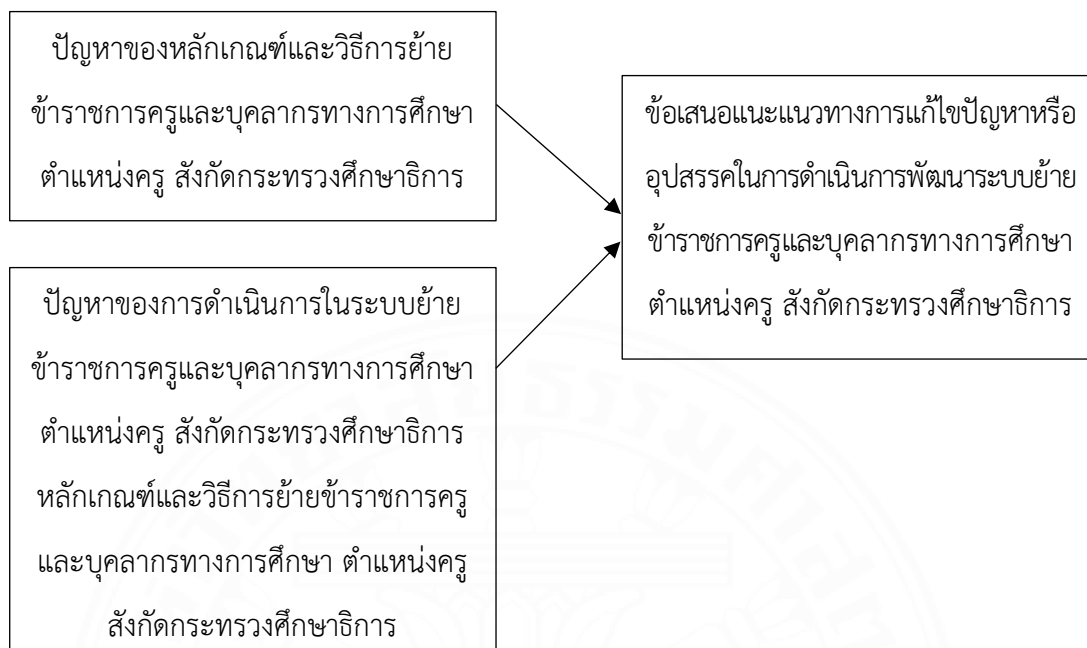
เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากขึ้น และควรมีการจัดประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้าย และควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือการรับย้าย เมื่อพิจารณาตามประเภทการย้าย พบว่า ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ คือ ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา ส่วนข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีพิเศษ คือ ผู้พิจารณากลั่นกรองการย้ายกรณีพิเศษควรให้ความสำคัญกับการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น ควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์ และมีการตีความการพิจารณาการย้ายในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่

สุพิน เกชาคุปต์; อินทิรา ฉิวงมย์; ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล²⁵ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการย้ายข้าราชการตุลาการ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ศึกษาหลักการในการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมในปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมต่อแนวทางและหลักการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และการจัดทำข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์โยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ระบบการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมทั่วไปในปัจจุบันที่ยึดหลักอาวุโสเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามอาจเพิ่มเติมหลักเกณฑ์บางประการเพื่อให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ยิ่งขึ้น เช่น ในศาลชั้นอุทธรณ์ หรือ ศาลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และตำแหน่งบริหาร ควรเพิ่มเติมข้อกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ หรืออาจกำหนดเงื่อนไขพิเศษอื่นๆ ที่เห็นสมควร รวมทั้ง การกำหนดให้สิ่งจูงใจเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีภาระงานและความรับผิดชอบสูงกว่าทั่วไป เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การกระจายปริมาณคดีให้เหมาะสมกับสัดส่วนผู้พิพากษา และการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการโยกย้ายแต่งตั้งอย่างจริงจัง เป็นต้น ด้านคณะกรรมการตุลาการ

²⁵ สุพิน เกชาคุปต์, อินทิรา ฉิวงมย์, และ ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล, *การพัฒนาระบบการย้ายข้าราชการตุลาการ* (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาคดี สำนักงานศาลยุติธรรม, 2556)

ศาลยุติธรรม (ก.ต.) และการกำหนดระเบียบการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า การทำหน้าที่ของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมนั้นมีความเหมาะสมดีแล้ว แต่เนื่องจากคณะกรรมการมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการ ก็อาจมีผลต่อการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมประจำปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรบางท่านที่ได้วางแผนเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และการดำรงชีวิตของครอบครัว ดังนั้น กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม รวมทั้งในกรณีที่มิมีมติพิเศษควรแจ้งให้ผู้พิพากษาทราบก่อนล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อจะได้วางแผนสำหรับครอบครัวได้ถูกต้อง นอกจากนี้ ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมเห็นว่าควรเปิดช่องทางในการเสนอความคิดเห็นต่อระเบียบและมติของกรรมการในเรื่องการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมสำหรับการจัดระบบอาวุโสที่ใช้ลำดับที่สอบได้เมื่อแรกเข้ามาเป็นเกณฑ์มีความเหมาะสม แม้จะมีข้อคิดเห็นว่ามันน่าจะทำให้มีการจัดระบบอาวุโสใหม่เมื่อเปลี่ยนชั้นศาล เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและลดความเฉื่อยในการทำงาน แต่ยังไม่ได้รับการยอมรับมากนัก ข้อเสนอ คือ ให้เพิ่มคุณสมบัติด้านความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในศาลชั้นฎีกาพิเศษ และตำแหน่งบริหารข้อค้นพบจากการศึกษาที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามบางด้านที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมอย่างเห็นได้ชัด คือ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และการที่คู่สมรสประกอบอาชีพผู้พิพากษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มคนเหล่านี้มีปัจจัยด้านครอบครัวที่ต้องคำนึงเมื่อต้องโยกย้ายไปไกลจากที่อยู่เดิม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ได้แก่ ระเบียบหลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมที่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย การพิจารณาเพิ่มหลักเกณฑ์ด้านการกระจายปริมาณคดี การเพิ่มตำแหน่งผู้พิพากษารองหัวหน้าศาลในศาลชั้นต้น การเพิ่มสัดส่วนคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ในศาล ชั้นต้น และให้ผู้พิพากษาสามารถเลือกคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ได้ทุกชั้นศาล การเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ด้านความรู้ความสามารถการพัฒนากระบวนการจัดอาวุโสเมื่อเปลี่ยนชั้นศาล และการจัดตั้งหน่วยงานให้การปรึกษาแก่ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมทั้งที่เกี่ยวกับการโยกย้ายแต่งตั้งและการปฏิบัติงานทั่วไป เป็นต้น

2.6 กรอบแนวคิด



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 3.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)
- 3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research)
- 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method Research)

3.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

ในการวิจัยเบื้องต้นได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research)

3.2.1 ประชากร (Population)

ข้าราชการครูที่เป็นผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประมาณ 400,000 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ + 5% ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 398 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการสำรวจในครั้งนี้ จะคำนึงถึงการเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร โดยมีขนาดหรือ

จำนวนพอเหมาะ เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีความเชื่อถือได้มากที่สุด ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่าง ต้องมีความยืดหยุ่นได้ เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลบางครั้งอาจเกิดสถานการณ์ที่จำเป็น ซึ่งไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจลดหรือเพิ่มขนาดตัวอย่างหรือหาตัวอย่างทดแทน ทั้งนี้จะต้องให้มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับความเชื่อถือได้ เมื่อกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมแล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างในการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะทำให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดหลังจากนั้น จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เกิดประสิทธิภาพ

3.2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนา ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำไปสู่ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนา ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้ายเท่านั้น โดยส่ง แบบสอบถามออนไลน์จากระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

3.2.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนา
ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ
พัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตรา
ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score) และการแปลผลระดับของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 5 ระดับ
โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

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

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method Research)

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประชากร 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร
สำนักงาน ก.ค.ศ. กลุ่มที่ 2 ผู้แทนส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มที่ 4 ผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มที่ 5 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 คน

3.3.2 เกณฑ์การเลือก

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาด้วยการคัดเลือกโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability
sampling) ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตามระดับตำแหน่ง
ประสบการณ์การทำงาน และอายุราชการ

3.3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) โดยประสานงานโดยตรงไปยังผู้ให้ข้อมูล
สำคัญขออนุญาตสัมภาษณ์ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

3.3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนา
ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ
พัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ในการดำเนินการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิจัยจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1 ผลการศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้ายเท่านั้น โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์จากระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) จำนวนทั้งสิ้น 508 คน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้มีการกำหนดไว้ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

4.1.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

4.1.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

4.1.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานที่ทำงาน และสังกัด โดยการคำนวณสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Score) ดังแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	24.60
หญิง	383	75.40
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	77	15.20
31 – 35 ปี	175	34.40
36 – 40 ปี	100	19.70
41 – 45 ปี	77	15.20
46 – 50 ปี	42	8.30
51 ปี ขึ้นไป	37	7.30
3. ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	86	16.90
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	141	27.80
ภาคตะวันออก	46	9.10
ภาคกลาง	68	13.40
ภาคใต้	167	32.90
4. สถานที่ทำงาน		
ภาคเหนือ	74	14.60
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	104	20.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ภาคตะวันออก	78	15.40
ภาคกลาง	82	16.10
ภาคใต้	170	33.50
5. สังกัด		
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	468	92.10
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)	33	6.50
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	7	1.40
ภาพรวม	508	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย จำนวน 508 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 และเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคืออยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมาคืออยู่ในภาคเหนือ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 รองลงมาคืออยู่ในภาคกลาง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และอยู่ในภาคตะวันออก มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 มีสถานที่ทำงานอยู่ในภาคใต้ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาคือสถานที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมาคือสถานที่ทำงานอยู่ในภาคกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 รองลงมาคือสถานที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และสถานที่ทำงานอยู่ในภาคเหนือ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 รองลงมาคือสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีปกติ

ประสบการณ์การย้ายกรณีปกติ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การย้ายกรณีปกติ		
เคย	386	76.00
ไม่เคย	122	24.00
รวม	508	100.00
2. จำนวนครั้งการขอย้ายกรณีปกติ		
1 ครั้ง	167	43.26
2 ครั้ง	89	23.05
3 ครั้ง	54	13.99
4 ครั้ง	39	10.11
มากกว่า 5 ครั้ง	37	9.59
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4.2 ประสบการณ์การย้ายกรณีปกติของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย จำนวน 508 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยขอย้ายกรณีปกติ จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 และไม่เคยขอย้ายกรณีปกติ มีจำนวนคือ 122 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เคยมีประสบการณ์ในการเขียนย้ายกรณีปกติ จำนวน 386 คน เคยขอย้ายกรณีปกติจำนวน 1 ครั้ง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 รองลงมาคือเคยขอย้ายกรณีปกติจำนวน 2 ครั้ง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.05 รองลงมาคือเคยขอย้ายกรณีปกติจำนวน 3 ครั้ง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99 รองลงมาคือเคยขอย้ายกรณีปกติจำนวน 4 ครั้ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 และเคยขอย้ายกรณีปกติมากกว่า 5 ครั้ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.59

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีพิเศษ

ประสบการณ์การย้ายกรณีพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การย้ายกรณีพิเศษ		
เคย	34	6.70
ไม่เคย	474	93.30
รวม	508	100.00
2. จำนวนครั้งการขอย้ายกรณีพิเศษ		
1 ครั้ง	30	88.24
2 ครั้ง	3	8.82
3 ครั้ง	1	2.94
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.3 ประสบการณ์การย้ายกรณีพิเศษของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย จำนวน 508 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 474 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 และเคยขอย้ายกรณีพิเศษ มีจำนวนคือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ในการเขียนย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 34 คน เคยขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมาคือเคยขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 และเคยขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ		
เคย	2	0.4
ไม่เคย	506	99.6
รวม	508	100.00

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ต่อ)

ประสบการณ์การย้าย	จำนวน	ร้อยละ
กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ		
2. จำนวนครั้งการขอย้าย		
กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ		
1 ครั้ง	2	100.00
รวม	2	100.00

จากตารางที่ 4.4 ประสบการณ์การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย จำนวน 508 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยขอย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 99.60 และเคยขอย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ มีจำนวนคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ในการเขียนย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จำนวน 2 คน เคยขอย้ายกรณีพิเศษจำนวน 1 ครั้ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของสาเหตุในการขอย้าย

สาเหตุในการขอย้าย	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายกลับภูมิลำเนา	342	67.3
ย้ายเพื่อดูแลบิดาและหรือมารดา	331	65.2
ย้ายเพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู	39	7.7
ย้ายเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส	140	27.6
อื่นๆ	66	13.0

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.5 สาเหตุในการขอย้ายของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวน 342 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.3 รองลงมาคือย้ายเพื่อดูแลบิดาและหรือมารดา จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาคือย้าย

เพื่อยู่ร่วมกับคู่สมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาคือย้ายเพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และอื่น ๆ เช่น ย้ายเพื่อหาประสบการณ์ ย้ายเพื่อพัฒนาตนเอง ย้ายเพื่อดูแลบุตร ย้ายเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ย้ายเพื่อเป็นการลดภาระทางการเงิน มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์

สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
คุณสมบัติไม่ครบถ้วน	52	10.2
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอน ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เป็นไปตามเกณฑ์	60	11.8
อัตราในสถานศึกษาเดิมขาดไม่สามารถย้ายออกได้	53	10.4
อัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้	212	41.7
กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอน ไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้ขอ้าย	159	31.3
อื่น ๆ	173	34.1

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.6 สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคืออื่น ๆ เช่น ไม่มีอัตราว่างหรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอนในการใช้รับย้าย สถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมีอัตราการแข่งขันสูง คะแนนตามเกณฑ์ตัวชี้วัดในการย้ายยังไม่สูงเพียงพอเมื่อเทียบกับผู้ขอ้ายรายอื่น จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอนไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้ขอ้าย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 รองลงมาคืออัตราในสถานศึกษาเดิม

ขาดไม่สามารถย้ายออกได้ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และคุณสมบัติไม่ครบถ้วน มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

4.1.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. การย้ายมี 3 ประเภท ได้แก่ กรณีปกติ กรณีพิเศษ และกรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ	4.43	เห็นด้วย
2. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.1 ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งครู หรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยและได้รับคำสั่งบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว	4.45	เห็นด้วย
3. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.2 ได้ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย	4.39	เห็นด้วย
4. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.3 ไม่อยู่ระหว่าง ลาศึกษาต่อเต็มเวลา	4.41	เห็นด้วย
5. การย้ายกรณีพิเศษ ที่สามารถขอย้ายได้ตลอดปี	4.45	เห็นด้วย
6. การย้ายกรณีพิเศษ ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาปัจจุบันในการขอย้าย	4.18	เห็นด้วย
7. ตำแหน่งครูผู้ช่วย ไม่สามารถขอย้ายได้	4.36	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
8. การย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้องได้ 2 ครั้ง ในเดือนมกราคม และเดือนกรกฎาคมเป็นเวลาครั้งละ 15 วัน	4.47	เห็นด้วย
9. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 1 ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ต้องการย้ายไปดำรงตำแหน่ง	4.18	เห็นด้วย
10. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 2 กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอน	4.29	เห็นด้วย
11. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 3 เหตุผลในการขอย้าย	4.27	เห็นด้วย
12. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอน ในสถานศึกษาปัจจุบัน	4.06	เห็นด้วย
13. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 5 อายุราชการ	3.94	เห็นด้วย
14. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 6 สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาปัจจุบัน	4.23	เห็นด้วย
15. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียน และสถานศึกษาปัจจุบัน	4.14	เห็นด้วย
16. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 8 การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
17. การย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาใดเขตพื้นที่การศึกษาหนึ่ง	3.55	เห็นด้วย
18. การย้ายกรณีปกติ สามารถเลือกได้ 3 สถานศึกษา	3.73	เห็นด้วย
19. การย้ายกรณีพิเศษและกรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ ให้เป็นดุลพินิจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี	4.05	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.23	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ค่าเฉลี่ย 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 8 การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้องปีละ 2 ครั้ง ในเดือนมกราคม และเดือนกรกฎาคมเป็นเวลาครั้งละ 15 วัน (ค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณีพิเศษ ที่สามารถขอย้ายได้ตลอดปี (ค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นคุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.1 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู หรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยและได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว (ค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายมี 3 ประเภท ได้แก่ กรณีปกติ กรณีพิเศษ และกรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นคุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.3 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

(ค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นคุณสมบัติของผู้ชื่อย้ายของกรณีปกติ ข้อ 1.2 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย (ค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นตำแหน่งครูผู้ช่วย ไม่สามารถขอย้ายได้ (ค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 2 กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอน (ค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็น องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 3 เหตุผลในการขอย้าย (ค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 6 สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 1 ที่ตั้งของสถานศึกษา ที่ต้องการย้ายไปดำรงตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณี พิเศษ ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาปัจจุบันในการขอย้าย (ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็น องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและ สถานศึกษาปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการ พิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณีพิเศษและกรณีเพื่อประโยชน์ ทางราชการให้เป็นดุลพินิจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานบริหารงาน การศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี (ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้าย องค์ประกอบที่ 5 อายุราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับเห็นด้วย) รองลงมาคือ ประเด็นการย้ายกรณีปกติ สามารถเลือกได้ 3 สถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับเห็นด้วย) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ ประเด็นการย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาใดเขตพื้นที่ การศึกษาหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับเห็นด้วย) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน

ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ	จำนวน	ร้อยละ
หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน		
เหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด	111	21.9
ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังคงต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย	344	67.7
ไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก	36	7.1
อื่น ๆ	17	3.3

จากตารางที่ 4.8 ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังคงต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาคือ มีความเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 รองลงมาคือ มีความเห็นว่าไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 รองลงมาคือ อื่น ๆ เช่น ควรมีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์พิจารณาที่นำวิทยฐานะและผลงานเชิงประจักษ์มาประกอบการพิจารณา ควรมีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงเหตุผลในการขอย้าย ในส่วนของความจำเป็นส่วนบุคคลด้วย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ		
(Teacher Rotation System : TRS)		
เหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด	131	25.8
ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังคงต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย	327	64.4
ไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก	38	7.5
อื่น ๆ	12	2.4

จากตารางที่ 4.9 ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังคงต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ มีความเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมาคือ มีความเห็นว่าไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รองลงมาคือ อื่น ๆ เช่น ควรมีการปรับปรุงระบบให้ผ่อนปรนขั้นตอนที่เข้มงวดเกินไป เพื่อไม่ให้เกิดการรอกข้อมูลผิดพลาดเล็กน้อยส่งผลถึงการถูกตัดสิทธิ์ ควรมีการเพิ่มเติมการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการดำเนินการภายใต้คำสั่งหรือข้อมูลที่มีความชัดเจนและครบถ้วน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้น มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

4.1.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

จากการประมวลความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดของข้าราชการครูที่เป็นผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลสรุปมีดังนี้

4.1.3.1 ด้านปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย โดยสามารถแบ่งประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค ได้ดังนี้

1) ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ไม่มีการให้คะแนนการย้ายให้สูงขึ้นในกรณีพิเศษ เช่น ย้ายไปในพื้นที่ทุรกันดารหรือที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ย้ายไปในพื้นที่ที่ไกลจากภูมิลำเนา มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน มีรางวัลจากการแข่งขันระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ

2) ตัวชี้วัดที่ใช้ในการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดยังไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการย้ายอย่างแท้จริง โดยเฉพาะตัวชี้วัดบางประเภทที่อาจไม่จำเป็นหรือไม่มีผลโดยตรงต่อการพิจารณาการย้าย เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบันอายุราชการ ซึ่งการให้คะแนนในประเด็นดังกล่าว อาจส่งผลให้การพิจารณาขอย้ายขาดความยืดหยุ่น และไม่สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของผู้ขอย้ายได้อย่างแท้จริง

3) ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์มีการให้คะแนนเหตุผลในการขอย้าย ซึ่งเป็นเกี่ยวข้องกับสถาบันครอบครัวเป็นหลัก โดยคะแนนมีความแตกต่างกันมากจนเกินไป ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับที่ประสงค์จะขอย้ายด้วยเหตุผลอื่นๆ เช่น ย้ายเพื่อหาประสบการณ์ ย้ายเพื่อพัฒนาตนเอง ย้ายเพื่อดูแลบุตร ย้ายเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ย้ายเพื่อเป็นการลดภาระทางการเงิน

4) การจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอย้ายข้าราชการครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ อีกทั้งบางเขตพื้นที่ยังมีการกำหนดเอกสารเพิ่มเติมที่ไม่จำเป็นต่อการพิจารณา ส่งผลให้ผู้ยื่นคำขอเกิดภาระในการจัดเตรียมเอกสารมากเกินไปจนความจำเป็น

5) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูยังไม่มีข้อกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาที่ชัดเจนสำหรับคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ส่งผลให้การพิจารณาอาจขาดความเป็นเอกภาพและอาจมีความเสี่ยงต่อการพิจารณาที่ไม่เป็นธรรม จึงควรกำหนดกรอบการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใส และมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการขอย้ายสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นธรรม มีความเป็นกลาง และไม่เลือกปฏิบัติ

4.1.3.2 ด้านปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการในระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย โดยสามารถแบ่งประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค ได้ดังนี้

1) ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่สามารถติดตามสถานะการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถรับทราบความคืบหน้าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในกระบวนการพิจารณา

2) การจำกัดขนาดไฟล์ของเอกสารแนบ ส่งผลให้ไม่สามารถอัปโหลดเอกสารได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะในกรณีที่เอกสารมีรายละเอียดหรือข้อมูลจำนวนมาก ซึ่งเกินขนาดที่ระบบกำหนดไว้ ทำให้ครูผู้ยื่นคำขอต้องดำเนินการลดขนาดไฟล์หรือแปลงเอกสารก่อนการอัปโหลด อาจส่งผลต่อคุณภาพของเอกสารที่จัดส่ง

3) ในการยื่นคำร้องขอย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ TRS ผู้ยื่นคำขอต้องกรอกข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตนเอง ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. จะมีระบบฐานข้อมูลอื่น ที่ข้าราชการครูได้ลงทะเบียนและใช้งานอยู่แล้ว เช่น ระบบ DPA และระบบ HRMS ซึ่งเป็นระบบที่เก็บข้อมูลชุดเดียวกันหรือใกล้เคียงกับที่ใช้ในการยื่นคำขอ จึงควรพิจารณาเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลกลางอื่นที่มีอยู่แล้ว เข้ากับระบบการยื่นคำร้องขอย้าย เพื่ออำนวยความสะดวก ลดความซ้ำซ้อนในการกรอกข้อมูล และลดภาระแก่ข้าราชการครูผู้ยื่นคำขอ ทั้งยังช่วยเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล และเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบงานบุคคลในภาพรวม

4) ระบบการย้ายข้าราชการครูเป็นระบบที่มีการคำนวณคะแนน เพื่อใช้ประกอบ การพิจารณา จึงเห็นควรให้มีการประกาศผลคะแนนอย่างเป็นทางการจากระบบ หรือให้มีระบบที่ผู้ยื่นคำขอสามารถตรวจสอบผลคะแนนเฉพาะบุคคลได้ผ่านระบบออนไลน์อย่างโปร่งใส

5) ระบบยังขาดความเสถียรในช่วงเวลาที่มีผู้เข้าใช้งานพร้อมกันเป็นจำนวนมาก โดยระบบไม่สามารถรองรับปริมาณการใช้งานในคราวเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาระบบล่ม ระบบค้าง หรือไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้ในช่วงเวลาสำคัญ อันส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินการ และก่อให้เกิดความไม่สะดวกแก่ผู้ยื่นคำร้อง

4.1.3.3 ด้านข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

1) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงที่เคยยื่นคำร้องขอ้ายจริง เพื่อให้ทราบถึงปัญหา ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะที่เกิดจากประสบการณ์ตรง เพื่อที่จะช่วยให้สามารถจัดทำหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติ

2) ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดในการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้ใช้ระบบคะแนนที่อ้างอิงตามหลักวิชาการหรือหลักวิทยาศาสตร์มากยิ่งขึ้น ลดหรือจำกัดการใช้ดุลพินิจของบุคคลหรือคณะกรรมการในลักษณะที่อาจเปิดช่องให้เกิดการแทรกแซงจากอำนาจภายนอกหรือความไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและความจำเป็นในการย้ายอย่างแท้จริงไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม

3) ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางการจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอ้ายที่เป็นมาตรฐานกลาง ซึ่งมีรายละเอียดชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจริง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอ้าย และลดความสับสนในการดำเนินการ พร้อมทั้งคู่มือเกี่ยวกับแนวทางพิจารณาที่ชัดเจนสำหรับคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

4.1.3.4 ด้านข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1) ควรมีการพัฒนาระบบให้มีความเสถียรและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาแนวทางการกำหนดช่วงเวลาการยื่นคำร้องขอ้าย โดยแบ่งออกเป็นรอบตามภูมิภาค เพื่อเป็นการกระจายปริมาณการใช้งานระบบในช่วงเวลาเดียวกัน ที่จะช่วยลดปัญหาความแออัดและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการยื่นคำร้องของผู้ใช้บริการ

2) ควรมีการพัฒนาระบบการย้ายให้สามารถคำนวณคะแนนตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับระยะทางในการย้าย โดยคำนวณจากระยะทางระหว่างสถานศึกษาปัจจุบันกับภูมิลำเนาของข้าราชการครูเป็นหลัก ซึ่งผู้ที่มีระยะทางที่ห่างจากภูมิลำเนามากควรได้คะแนนมากตามลำดับและไม่จำเป็นต้องกำหนดเขตพื้นที่ปลายทางล่วงหน้า

3) ควรมีการพัฒนาและออกแบบแถบเครื่องมือแสดงสถานะข้อมูลสำคัญ เช่น สถานะคำร้อง สถิติการยื่นคำร้องขอย้ายของแต่ละโรงเรียน คะแนนรวมตัวชี้วัด และคะแนนแยกรายตัวชี้วัด ตลอดจนผลการพิจารณาการย้าย พร้อมระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือมีประกาศสำคัญเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ระบบ

4.1.3.4 ด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1) การบรรจุไม่ตรงวิชาเอกและอยู่นอกภูมิลำเนาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญ การวางแผนกำลังคนที่แม่นยำ มีข้อมูลครบถ้วนและคำนึงถึงความเหมาะสมด้านวิชาชีพและบริบทชีวิต จะเป็นกุญแจสำคัญในการลดความถี่ของการย้ายและเสริมสร้างความมั่นคงในสายงานวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

2) เพื่อให้การบริหารจัดการระบบการย้ายข้าราชการครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดภาระของทั้งผู้ยื่นคำร้องและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถพัฒนาระบบแนะนำสถานศึกษาปลายทางจากการ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครู ได้แก่ ภูมิลำเนา วิชาเอก ความเชี่ยวชาญ และความต้องการ เพื่อเสนอทางเลือกสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและอัตรากำลังในแต่ละพื้นที่ และพัฒนาให้ระบบสามารถคำนวณคะแนนตัวชี้วัดจากการประมวลผลเอกสารดิจิทัล เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความรวดเร็วในการพิจารณาคำร้องขอย้าย พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความซ้ำซ้อน และข้อผิดพลาดของข้อมูลหรือเอกสารที่แนบมาอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาพัฒนาระบบวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การย้ายของข้าราชการครูในแต่ละปี เพื่อสนับสนุนการวางแผนกำลังคนในระยะยาว

4.2 ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเสนอความคิดเห็นในภาพรวมรายประเด็น ไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล โดยวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อนำมาสู่การปฏิบัติมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ สามารถอธิบายได้ว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้คะแนนเพื่อการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยังคงมีข้อจำกัดและปัญหาในหลายประเด็น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ความชัดเจน และประสิทธิภาพของระบบการย้ายข้าราชการครู โดยในภาพรวม หลักเกณฑ์มีปัญหาในเชิงโครงสร้างของหลักเกณฑ์ แนวทางการให้คะแนน และการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งการให้คะแนนตามตัวชี้วัดยังขาดความสมดุล โดยให้น้ำหนักกับปัจจัยด้านภูมิลำเนา เหตุผลการย้าย และความอาวุโสมากกว่าความสามารถหรือผลงานของครู ทำให้ไม่สามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของครูผู้ขอย้ายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง ข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในแต่ละรอบการย้าย จึงควรมีมาตรการประชาสัมพันธ์ และชี้แจงข้อมูลอย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนหลักเกณฑ์การย้ายให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถสะท้อนศักยภาพของครูได้อย่างรอบด้าน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การให้คะแนนที่ไม่เป็นธรรมของหลักเกณฑ์ฯ ที่มีน้ำหนักคะแนนตัวชี้วัด ขาดความสมดุลกัน ไม่สามารถสะท้อนความสามารถหรือศักยภาพของครู หรือความต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถในการสอนอย่างแท้จริง เช่น การให้ความสำคัญกับคะแนนภูมิลำเนา เหตุผลการย้าย ความอาวุโสมากกว่าความสามารถหรือผลงาน...”¹

¹ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

“...หลักเกณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันการเดินทางสัญจรภายในอำเภอเดียวกันสามารถเดินทางสัญจรได้อย่างสะดวกและใช้เวลาไม่มาก และหมู่บ้านที่อยู่ติดกัน แต่อยู่คนละตำบลก็มีมาก นอกจากนี้ยังมีนโยบายการควบรวม โรงเรียนทั้งภายในตำบลและข้ามตำบล ทำให้บางตำบลก็ไม่มีโรงเรียนตั้งอยู่ ก็หมายความว่า ครูผู้ที่อยู่ในตำบลที่ไม่มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ก็เสียเปรียบในการได้คะแนน จึงทำให้เกิดความลักลั่น หรือไม่เสมอภาค ในการกำหนดคะแนนแต่ละตัวชี้วัด ส่งผลต่อการได้เปรียบเสียเปรียบในการย้ายของครูเป็นอย่างยิ่ง...”²

“...ทำให้เกิดผลกระทบทางลบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว จากกรณีหลักเกณฑ์การย้ายไม่ใช้ผลงานเชิงประจักษ์ของโรงเรียน ตัวครู และนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนย้าย โดยใช้เพียง คะแนน PA เพียงปีเดียวมาใช้ประโยชน์ซึ่งไม่สามารถบอกคุณภาพและประสิทธิภาพครูได้ และอาจเกิดผลเสีย บั่นทอนขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการพัฒนางานครูได้...”³

“...หลักเกณฑ์การย้ายครู มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ข้าราชการครูต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่จะออกมาใหม่เสมอ จึงทำให้ข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจอยู่...”⁴

² ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

³ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 4 ผู้บริหารการศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

⁴ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 5 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความเห็นว่า ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับนำมาปฏิบัติหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรค ในการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการยื่นคำร้องขอย้ายข้าราชการครู ยังมีข้อจำกัดในหลายด้านที่เชื่อมโยงถึงกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพทางเทคนิค การสนับสนุน จากหน่วยงาน และภาระของผู้ใช้งาน โดยระบบมีปัญหาในการเข้าถึง เช่น ระบบล่มบ่อยครั้ง ข้อมูล ผิดพลาด และการทำรายการในระบบมักไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนด ส่งผลให้ผู้ขอย้าย บางรายเสียสิทธิ์ในการยื่นคำร้อง นอกจากนี้ ระบบยังขาดการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลครูที่มีอยู่เดิม ทำให้ต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อนโดยไม่จำเป็น ขณะเดียวกัน การประชาสัมพันธ์และการสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับระบบยังไม่ทั่วถึง ทั้งในส่วนของครูผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ที่ยังมีความเข้าใจ ในระบบจำกัด อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบใหม่อย่างรวดเร็ว จึงไม่สามารถให้คำแนะนำ หรือแก้ปัญหาได้ทันทั่วถึง อีกทั้งระบบยังส่งผลต่อภาระของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องรับรอง ความถูกต้องของข้อมูลภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด แม้ในบางกรณีจะเป็นผู้บริหารที่เพิ่งย้ายเข้ามา และไม่มีข้อมูลพื้นฐานเดิมของครูผู้ขอย้าย ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการรับรองข้อมูล อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ปัญหาทั้งในระดับระบบ เทคโนโลยี การจัดการ และภาระของบุคลากร จึงเป็นประเด็นที่เชื่อมโยงกันและควรได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ดังบทสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...ระบบมีปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพ มีข้อบกพร่อง ทางเทคนิคอยู่มาก เห็นได้จากการเข้าถึงระบบได้ยาก ระบบล่มบ่อยครั้ง และปรากฏข้อมูลในระบบ ผิดพลาดบ่อย ทำให้ครูที่เข้ามาใช้งานระบบไม่สามารถยื่นคำร้องได้ทันตามกำหนดเวลาตามปฏิทินการย้าย ทำให้ครูบางคนเสียสิทธิ์ นอกจากนี้ ระบบไม่เอื้ออำนวยให้กับครูบางคนที่มีข้อจำกัดเรื่องการเข้าใช้งาน อินเทอร์เน็ตหรือออนไลน์...”⁵

⁵ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

“...ด้วยระบบได้สร้างขึ้นใหม่ การสร้างการรับรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ชัดเจน ไม่เพียงพอ จึงทำให้ข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการใช้งาน เลยต้องมีการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องย้าย ซึ่งเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเองก็ใหม่กับการใช้ระบบเหมือนกันทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันต่อเวลาที่ต้องการ...”⁶

“...ระบบสร้างและเพิ่มภาระให้ผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องรับผิดชอบความถูกต้อง หรือครบถ้วนของข้อมูลที่ครูยื่นในระบบ อีกทั้งต้องดำเนินการในช่วงเวลาที่จำกัดและกระชั้นชิด จึงมีโอกาที่จะผิดพลาดได้ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งเป็นผู้ที่ย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ โดยต้องรับรองความถูกต้องเป็นจริงข้อมูลเดิมที่ผ่านมา จึงสร้างความเสี่ยงให้ผู้บริหารโรงเรียน...”⁷

“...ระบบยังขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลของครูในการเข้าสู่ระบบ ส่งผลให้ในการเข้าใช้งานระบบจะต้องกรอกข้อมูลทุกอย่างใหม่ทั้งหมด ทั้งที่ระบบอื่นๆ ก็มีฐานข้อมูลนี้อยู่แล้วจะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนโดยเปล่าประโยชน์...”⁸

ประเด็นที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไร และมีแนวทางหรือปัจจัยใด ที่จะช่วยในการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูฯ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสัมภาษณ์ สามารถอภิปรายได้ว่า การพัฒนาระบบการย้ายข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครูผู้ใช้งาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วม

⁶ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 4 ผู้บริหารการศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

⁷ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 ผู้แทนส่วนราชการคนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

⁸ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 ผู้แทนส่วนราชการคนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

ในการทดลองใช้ระบบก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้สามารถปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อความต้องการในบริบทที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ควรพิจารณาปรับลดขั้นตอนการอนุมัติที่ซ้ำซ้อน โดยเฉพาะขั้นตอนที่ต้องผ่านการพิจารณาจากหลายคน ซึ่งเป็นภาระต่อทั้งครูผู้ขอย้ายและผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานของผู้เกี่ยวข้อง และยึดประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูมีทักษะทางดิจิทัล โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ รวมถึงการจัดอบรมครูรุ่นเก่าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ควรดำเนินการควบคู่กันไป เพื่อให้ครูสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลในภาคราชการ ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การบูรณาการด้านข้อมูลของแต่ละส่วนราชการเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการพัฒนาระบบย้าย จึงต้องมีการรับฟังปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการไม่ว่าจะจากครูผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องดำเนินการหลัก เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาและข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น...”⁹

“...ควรเพิ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทดลองใช้ระบบ ก่อนจะมีการใช้งานจริง เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้ตามความต้องการจริง เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน...”¹⁰

“...ด้วยขั้นตอนการย้ายต้องผ่านการอนุมัติหลายขั้นตอน และผ่านการพิจารณาจากหลายองค์คณะ หากจะทำระบบมาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของครู ก็ควรลดขั้นตอนดังกล่าวลงด้วย...”¹¹

⁹ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. คนที่ 1, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

¹⁰ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 4 ผู้บริหารการศึกษาคนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

¹¹ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 ผู้แทนส่วนราชการคนที่ 3, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 8 พฤษภาคม 2568

“...ในโลกที่เทคโนโลยีเปลี่ยนไปรวดเร็ว การส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่มีทักษะทางดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็น และอาจส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมให้ครูรุ่นเก่าที่ยังใช้เทคโนโลยีไม่เป็น ให้ใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น...”¹²

“...ควรคำนึงถึงการบริหารเวลาของข้าราชการครูที่จะเข้ามาใช้งานระบบย้ายและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะต้องมาคอยอนุมัติการย้ายในระบบโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ...”¹³

¹² ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 22 เมษายน 2568

¹³ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 5 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์โดย ดลนภา ทำทอง, สำนักงาน ก.ค.ศ., 23 เมษายน 2568

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้ายเท่านั้น โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์จากระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) จำนวนทั้งสิ้น 508 คน และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 คน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลครอบคลุม ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2568 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาของการวิจัย ผู้เขียนอธิบายเนื้อหาโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

5.1.1 การศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้และมีสถานที่ทำงานอยู่ในภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการเขียนย้าย ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การย้ายกรณีปกติ ไม่เคยขอย้ายกรณีพิเศษและกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จึงทำให้เขียนย้ายสถานศึกษาโดยสาเหตุในการขอย้ายเป็นการขอย้ายกลับภูมิลำเนา และสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้าย เนื่องจากมีอัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้ ซึ่งมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูในภาพรวมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และเห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นที่ต้องพิจารณาการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาการย้ายแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดในประเด็นการย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้องได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาใดเขตพื้นที่การศึกษาหนึ่ง อีกทั้ง ยังมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และระบบย้ายข้าราชการครู ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังต้องปรับปรุงอีก

5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) พบว่า แม้หลักเกณฑ์และระบบย้ายข้าราชการครู (Teacher Rotation System: TRS) จะมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ยังมีประเด็นที่จำเป็น ต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสะดวกต่อผู้ใช้งาน โดยประเด็นปัญหาหลักที่พบ ได้แก่ ความไม่ครอบคลุมของตัวชี้วัดในการให้คะแนนกรณีพิเศษ ความไม่สอดคล้องของเกณฑ์บางรายการกับวัตถุประสงค์ของการย้าย ความเหลื่อมล้ำในการให้คะแนนเหตุผลของผู้ขอย้าย การขาดมาตรฐานกลางในการจัดเตรียมเอกสาร และความไม่เป็นเอกภาพของแนวทางการพิจารณาในแต่ละเขตพื้นที่ รวมถึงข้อจำกัดของระบบ TRS เช่น ไม่สามารถติดตามสถานะการพิจารณาได้แบบเรียลไทม์ มีข้อจำกัดด้านขนาดไฟล์เอกสารแนบ ผู้ใช้ต้องกรอกข้อมูลที่มีอยู่ใน

ฐานข้อมูลกลางซ้ำซ้อน ระบบยังไม่มีช่องทางให้ตรวจสอบผลคะแนนอย่างเป็นทางการ และขาดเสถียรภาพ ในช่วงเวลาสำคัญ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการใช้งานโดยรวม

5.1.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) พบว่า ควรมีการพัฒนาทั้งในด้านเนื้อหาและกลไกการดำเนินงาน โดยในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตรงในการยื่นคำขอย้ายได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดสะท้อนสภาพความเป็นจริง และความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งควรปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความชัดเจน โปร่งใส และอิงหลักวิชาการเพื่อลดการใช้ดุลพินิจและป้องกันการแทรกแซงจากภายนอก อีกทั้งควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานกลาง สำหรับใช้ในทุกเขตพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องแก่ทั้งผู้ขอย้ายและคณะกรรมการพิจารณา ในขณะที่ด้านระบบการย้าย (Teacher Rotation System: TRS) ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเสถียรและรองรับปริมาณผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจพิจารณาการยื่นคำร้องแบบแบ่งรอบตามภูมิภาคเพื่อลดภาระของระบบ ควรเพิ่มฟังก์ชันการคำนวณคะแนนตามระยะทางระหว่างสถานศึกษาปัจจุบันกับภูมิลำเนา เพื่อให้การพิจารณามีความยุติธรรมมากขึ้น รวมถึงพัฒนาเครื่องมือแสดงสถานะคำร้อง รายงานผลคะแนน แยกตามตัวชี้วัด พร้อมระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือมีประกาศสำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มความโปร่งใสในการใช้งานระบบโดยรวม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการรวบรวมจากการสัมภาษณ์ สามารถเปรียบเทียบพบว่า มีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับข้อจำกัดของหลักเกณฑ์การย้าย ที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง ระบบการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TRS ที่ยังขาดความเสถียรและก่อให้เกิดภาระเพิ่มขึ้นต่อผู้ให้บริการ ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาระบบให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สามารถสะท้อนบริบทเชิงลึกถึงประสบการณ์และความรู้สึกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน อาทิ ความกังวลของผู้บริหารสถานศึกษา หรือความรู้สึกไม่เป็นธรรมของครูผู้ขอย้าย ซึ่งไม่ปรากฏอย่างเด่นชัดในข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้น การบูรณาการข้อมูลทั้งสองรูปแบบจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติที่ครอบคลุม รอบด้าน และสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาแบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีสาเหตุการย้ายด้านการย้ายกลับภูมิลำเนามากที่สุด รองลงมาคือ ย้ายเพื่อดูแลบิดาและหรือมารดา ย้ายเพื่อยู่ร่วมกับคู่สมรส ย้ายเพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู และอื่น ๆ เช่น ย้ายเพื่อหาประสบการณ์ ย้ายเพื่อพัฒนาตนเอง ย้ายเพื่อดูแลบุตร ย้ายเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ย้ายเพื่อเป็นการลดภาระทางการเงิน เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุผลส่วนตัวของข้าราชการครู ทำให้จำเป็นต้องยื่นคำร้องขอย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร พลเยี่ยม เรื่อง สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวน 7 สาเหตุเรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ 1) สาเหตุ ด้านการเรียนการสอนและภาระงาน คือ งานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนแล้วยังมีงานที่สามเพิ่มขึ้น ทั้งมีปริมาณงานที่มากเกินไป และเป็นงานที่ไม่ถนัด 2) สาเหตุด้านการกลับภูมิลำเนา คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่อยู่ ณ ภูมิลำเนาเดิม 3) สาเหตุด้านสวัสดิการต่าง ๆ คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น การสอนพิเศษหรือการหารายได้เสริมและที่พักอาศัยมีลักษณะที่ทรุดโทรม ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นเวลานาน ในบางพื้นที่เป็นที่เปลี่ยวครุไม่สามารถใช้ชีวิตตามลำพังได้ 4) สาเหตุด้านคมนาคม คือ ยากลำบากต่อการเดินทางไปกลับระยะทางไปโรงเรียนมีความยากลำบาก ไกลจากที่พักอาศัย โรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นที่ห่างไกล บางที่ยังทุรกันดาร 5) สาเหตุด้านผู้เรียน คือ นักเรียนขาดเรียนเป็นประจำมาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น 6) สาเหตุด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมักคอยจับผิดจึงทำให้เกิดความลำบากใจและเกิดความเครียดในการทำงาน

และสาเหตุด้านคู่สมรส คือ ข้าราชการครูไม่ได้อาศัยอยู่กับคู่สมรส จึงทำให้เขียนย้ายสถานศึกษาตามลำดับ

5.2.2 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

การดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ยังมีประเด็นที่จำเป็น ต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใส และความสะดวกต่อผู้ใช้งาน โดยประเด็นปัญหาหลักที่พบ ได้แก่ 1. ความไม่ครอบคลุมของตัวชี้วัดในการให้คะแนนกรณีพิเศษ 2. ความไม่สอดคล้องของเกณฑ์บางรายการกับวัตถุประสงค์ของการย้ายความเหลื่อมล้ำในการให้คะแนนเหตุผลของผู้ขอย้าย 3. การขาดมาตรฐานกลางในการจัดเตรียมเอกสารและความเป็นเอกภาพของแนวทางการพิจารณาในแต่ละเขตพื้นที่ รวมถึงข้อจำกัดของระบบ TRS เช่น ไม่สามารถติดตามสถานะการพิจารณาได้แบบเรียลไทม์ มีข้อจำกัดด้านขนาดไฟล์เอกสารแบบผู้ใช้งานต้องกรอกข้อมูลที่มีอยู่ในฐานข้อมูลกลางซ้ำซ้อน ระบบยังไม่มีช่องทางให้ตรวจสอบผลคะแนนอย่างเป็นทางการ และขาดเสถียรภาพในช่วงเวลาสำคัญ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการใช้งานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศึกษาเรื่องการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พบว่า ด้านองค์ประกอบการย้ายกรณีปกติ รายละเอียดตัวชี้วัดของรางวัล ที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิน เกษาคุปต์; อินทิรา ฉิวงมย์; ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการย้ายข้าราชการตุลาการ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1. ศึกษาหลักการในการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมในปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ 2. การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมต่อแนวทางและหลักการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการ

ศาลยุติธรรม และการจัดทำข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์โยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ระบบการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมทั่วไปในปัจจุบันที่ได้ยึดหลักอาวุโสเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามอาจเพิ่มเติมหลักเกณฑ์บางประการเพื่อให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ยิ่งขึ้น เช่น ในศาลชั้นอุทธรณ์ หรือ ศาลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และตำแหน่งบริหาร ควรเพิ่มเติมข้อกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ หรืออาจกำหนดเงื่อนไขพิเศษอื่นๆ ที่เห็นสมควร รวมทั้ง การกำหนดให้สิ่งจูงใจเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีภาระงานและความรับผิดชอบสูงกว่าทั่วไป เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การกระจายปริมาณคดีให้เหมาะสมกับสัดส่วนผู้พิพากษา และการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการโยกย้ายแต่งตั้งอย่างจริงจัง เป็นต้น

5.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

จากปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงควรมีการพัฒนาทั้งในด้านเนื้อหาและกลไกการดำเนินงาน โดยในส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตรงในการยื่นคำขอย้ายได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดสะท้อนสภาพความเป็นจริงและความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งควรปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความชัดเจน โปร่งใส และอิงหลักวิชาการเพื่อลดการใช้ดุลพินิจและป้องกันการแทรกแซงจากภายนอก อีกทั้งควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานกลาง สำหรับใช้ในทุกเขตพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ทั้งผู้ขอย้ายและคณะกรรมการพิจารณา ในขณะที่ด้านระบบการย้าย (Teacher Rotation System: TRS) ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเสถียรและรองรับปริมาณผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจพิจารณาการยื่นคำร้องแบบแบ่งรอบตามภูมิภาคเพื่อลดภาระของระบบ ควรเพิ่มฟังก์ชันการคำนวณคะแนนตามระยะทางระหว่างสถานศึกษาปัจจุบันกับภูมิลำเนา เพื่อให้การพิจารณา มีความยุติธรรมมากขึ้น รวมถึงพัฒนาเครื่องมือแสดงสถานะคำร้อง รายงานผลคะแนน แยกตามตัวชี้วัด พร้อมระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือมีประกาศสำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกและเพิ่มความโปร่งใสในการใช้งานระบบโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย คือ ควรกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านรางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถที่ชัดเจน เช่น ประเภทรางวัล ระดับของรางวัล จำนวนรางวัล เป็นต้น ส่วนด้านการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของทุกประเภทการย้าย คือ ผู้พิจารณาก่อนการย้ายต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นกลางและยึดหลักธรรมาภิบาล ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาก่อนการย้าย เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากขึ้น และควรมีการจัดประชุมร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาการย้ายและควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายหรือการรับย้าย เมื่อพิจารณาตามประเภทการย้าย พบว่า ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ คือ ควรยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติในเดือนสิงหาคมของทุกปี ควรปรับระยะเวลาการยื่นคำร้องเป็นปีละ 2 ครั้ง ควรยื่นคำร้องได้มากกว่า 1 เขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการย้ายกลับภูมิลำเนา ส่วนข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีพิเศษ คือ ผู้พิจารณาก่อนการย้ายกรณีพิเศษ ควรให้ความสำคัญกับการดูแลติดตามดาที่เจ็บป่วยร้ายแรงมากกว่าการย้ายกรณีอื่น ควรเชื่อมั่นและดำเนินการตามความเห็นของแพทย์ที่ปรากฏในหลักฐานทางการแพทย์ และมีการตีความการพิจารณาการย้ายในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงการดำเนินการย้ายของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้ใน ปัจจุบัน ผ่านระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ซึ่งจะทำให้มีแนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการ ศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายการย้ายข้าราชการครูให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยควรยกระดับระบบ TRS จากเครื่องมือเชิงเทคนิค ให้กลายเป็นกลไกเชิงนโยบายที่เชื่อมโยงกับการบริหารกำลังคนในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรกำหนดนโยบายการพิจารณาย้ายที่ยึดหยุ่นตามบริบทของแต่ละสังกัด เช่น กำหนดน้ำหนัก คะแนนสำหรับกรณีพิเศษที่สะท้อนสภาพปัญหาในชีวิตจริงของข้าราชการครู (เช่น เหตุผลทางสุขภาพ ครอบครัว ภาระเลี้ยงดู) รวมถึงการจัดทำระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของทุกสังกัด และควรมีนโยบายพัฒนาให้เป็นระบบเปิดที่สามารถติดตามสถานะคำร้อง ตรวจสอบคะแนน และแจ้งผลการพิจารณาแบบเรียลไทม์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใส และควรจัดให้มีช่องทางรับฟัง ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดนโยบายด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการใช้งานเกี่ยวกับระบบต่างๆ ในอนาคต และเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำแบบฟอร์มและคู่มือการยื่นคำขอย้ายที่มีรูปแบบ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ หรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic, Video Clip ในการบอกวิธีการดำเนินการแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ส่วนการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแสดงผลสถานะคำขอแบบเรียลไทม์ ตรวจสอบคะแนนได้อย่างโปร่งใส รองรับ การแนบไฟล์ที่มีขนาดเหมาะสมและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางเพื่อลดการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน ตลอดจนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เกี่ยวกับการใช้งาน

ระบบอย่างถูกต้อง การเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะเพิ่มคู่สายในการติดต่อสอบถาม หรือเพิ่ม AI Chatbot เพื่อตอบคำถามพื้นฐานที่มีผู้สอบถามเข้ามาบ่อย และการกำหนดระยะเวลาในการทดสอบระบบก่อนเปิดใช้งานจริงในแต่ละรอบการย้าย เพื่อให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้อง และเพิ่มเสถียรภาพของระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

- 1) ศึกษาผลกระทบหลังการย้ายของข้าราชการครูในมิติต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ใช้งานระบบ TRS เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกในด้านความพึงพอใจ
- 3) ควรมีการศึกษาผลกระทบของระบบ TRS ต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

กุลชน ธนาพงศธร. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.

จิระประภา อัครบวร. *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์, 2549.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

———. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545.

ธัญญา ผลอนันต์. *คำค้น: หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป, 2546.

บรรยงค์ โตจินดา. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น, 2543.

พยอม วงศ์สารศรี. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา, 2545.

———. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภา, 2542.

ภิญโญ สาร. *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.

วิลาวรรณ รพีพิศล. *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศนกร, 2554.

ศุภชัย ยาวะประภา. *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง, 2546.

เสนาะ ดิยาว. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อุทัย หิรัญโต, และ มนตรี เจนวิทย์การ. *ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการบริหารตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิบูลย์กิจ, 2510.

Donald E. Klingner and John Nalbandian. *Public Personnel Management: Context and Strategies*. 6th ed. New York: Prentice Hall, 2009.

บทความวารสาร

ชัยทวี เสนาวงศ์. “การบริหารผลการปฏิบัติงาน.” *Human Resource Productivity World* 9 (มกราคม–กุมภาพันธ์ 2547).

วิทยานิพนธ์

ณรงค์ จอจใจนุรักษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

เพชรรัตน์ ปานบุญเรือง. *แนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครู*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563.

ศิริธร พลเยี่ยม. *สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

สุพิน เกษาคูปต์, อินทิรา ฉวีรัมย์, และ ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. *การพัฒนาระบบการย้ายข้าราชการตุลาการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาสค์ดี สำนักงานศาลยุติธรรม, 2556.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา (2566–2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ*. เข้าถึง 24 พฤศจิกายน 2567. <https://itdept.ipstacth/wp-content/uploads/2023/04/MOE-DIGITAL-66-70.pdf>.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 141 ตอนพิเศษ 309 ง (13 พฤศจิกายน 2567).

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

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



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ตอบเฉพาะผู้เคยขอย้ายในตำแหน่งครู)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัยในการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบย้ายในตำแหน่งอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน โดยผลของการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ภูมิลำเนา จังหวัด
5. สถานที่ปฏิบัติงาน จังหวัด
6. สังกัด
7. ประสบการณ์การย้าย

7.1 ท่านเคยขอย้ายในกรณีใดบ้าง

- ☐ ย้ายกรณีปกติ จำนวนครั้งที่ขอย้าย..... ครั้ง
- ☐ ย้ายกรณีพิเศษ จำนวนครั้งที่ขอย้าย..... ครั้ง
- ☐ ย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จำนวนครั้งที่ขอย้าย.....ครั้ง

7.2 สาเหตุในการขอย้าย (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ ย้ายกลับภูมิลำเนา
- ☐ ย้ายเพื่อดูแลบิดาและหรือมารดา
- ☐ ย้ายเพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู
- ☐ ย้ายเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

7.3 สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ตามความประสงค์ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ คุณสมบัติไม่ครบถ้วน
- ☐ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบันไม่เป็นไปตามเกณฑ์
- ☐ อัตราในสถานศึกษาเดิมขาดไม่สามารถย้ายออกได้
- ☐ อัตราในสถานศึกษาเกินไม่สามารถรับย้ายได้
- ☐ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาที่สอนไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้ขอย้าย
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS)

1. ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ประเภทการย้ายมี 3 กรณี 1.1 กรณีปกติ 1.2 กรณีพิเศษ 1.3 กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ					
2. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายของกรณีปกติ 2.1 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู หรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครู ผู้ช่วยและได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว					
2.2 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้าย ที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย					
2.3 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
3. การย้ายกรณีพิเศษ สามารถขอย้าย ได้ตลอดปี					
4. การย้ายกรณีพิเศษ ไม่กำหนดระยะเวลา ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ปัจจุบันในการขอย้าย					
5. ตำแหน่งครูผู้ช่วย ไม่สามารถขอย้ายได้					
6. การยื่นคำร้องปีละ 2 ครั้ง ในเดือน มกราคม และเดือนกรกฎาคมเป็นเวลา ครั้งละ 15 วัน					
7. องค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณา การย้าย 7.1 ที่ตั้งของสถานศึกษา ที่ต้องการ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง					
7.2 กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชา ที่สอน					
7.3 เหตุผลในการขอย้าย					
7.4 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอน ในสถานศึกษาปัจจุบัน					
7.5 อายุราชการ					
7.6 สภาพความยากลำบากใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
7.7 ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียน และสถานศึกษาปัจจุบัน					
7.8 การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
8. การย้ายกรณีปกติ สามารถยื่นคำร้อง ได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาใดเขตพื้นที่ การศึกษาหนึ่ง					
9. การย้ายกรณีปกติ สามารถเลือกได้ 3 สถานศึกษา					
10. การย้ายกรณีพิเศษและกรณี เพื่อประโยชน์ทางราชการ ให้เป็น ดุลพินิจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี					

2. ท่านมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่

- ☐ เหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด
- ☐ ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังคงปรับปรุงอีกเล็กน้อย
- ☐ ไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

3. ท่านมีความเห็นว่า ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เหมาะสมหรือไม่

- ☐ เหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด
- ☐ ส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ยังต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อย
- ☐ ไม่เหมาะสม ควรเปลี่ยนแปลงอย่างมาก
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

4. ท่านมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีความเห็นว่า ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ
หรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือไม่

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) หรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

8. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาการดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จนถึงแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ (Teacher Rotation System : TRS) ให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการศึกษา ในครั้งนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบย้ายในตำแหน่งอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน โดยการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

1. ท่านมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อนำมาสู่การปฏิบัติมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านมีความเห็นว่า ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับนำมาปฏิบัติหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ หรือไม่ อย่างไร
3. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ให้เหมาะสมกับบริบท ที่เปลี่ยนไปอย่างไร และมีแนวทางหรือปัจจัยใด ที่จะช่วยในการพัฒนาระบบย้ายข้าราชการครูฯ สามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล ชื่อ-สกุลตำแหน่งปัจจุบัน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวดลนภา ทำทอง
วันเดือนปีเกิด	24 กันยายน 2536
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2559: รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ภารกิจระบบตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ 2 สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ
ประสบการณ์ทำงาน	ปี พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2 สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2559 - 2563 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีลูกหนี้ บริษัท ปิอีซี-เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน)