

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด...เลย.....

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส

และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) ระบบ TMS เป็นระบบใหม่ที่เริ่มใช้เป็นครั้งแรก ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงาน

๒) เจ้าหน้าที่งานบุคคลของโรงเรียนบางรายขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้บางครั้งการตรวจสอบเอกสารและรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการย้ายไม่เรียบร้อย

๓) ข้าราชการครูที่ต้องการย้ายฯ บางรายขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้บางครั้งจัดทำเอกสารประกอบการย้ายไม่ตรงตามที่หลักเกณฑ์กำหนด

ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเลยดำเนินการดังนี้

๑. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการและองค์ประกอบตัวชี้วัด ที่กำหนด

๒. พิจารณาตำแหน่งว่างในสถานศึกษาและวิชาเอกให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา

๓. พิจารณาตามคำร้องขอย้ายให้ตรงภูมิสำเนาหรือในท้องที่ ที่ใกล้เคียงที่สุด

๔. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๑. หน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินตามนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติเพื่อให้ข้าราชการครู กลับไปพัฒนาบ้านเกิด ไปดูแลครอบครัว บิดา มารดา และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และลดภาระสร้างหนี้สินของข้าราชการครูปัญหาอุปสรรค

๒. หน่วยงานทางการศึกษา แจ้างแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๓. กรณีย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ TMS ให้ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน และดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน ระหว่างวันที่ ๑๖ มกราคม - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๔. เมื่อมีผู้ขอย้ายในแต่ละรอบปีงบประมาณ ดำเนินการรายงานต่อผู้บริหารและนำเข้าสู่การประชุมกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความต้องการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อไปดูแลครอบครัว

๖. ส่งเสริมและยอมรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอย้ายเข้ามาสถานศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

๗. มีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงการย้ายในกรณีดังกล่าวแต่ยังไม่มีความประสงค์

๘. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขอเลื่อนวิทยฐานะ และจัดทำเอกสารสรุปรายงานการขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งหมด

๙. ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเพื่อการเข้าถึงข้อมูลและการใช้งานระบบ

๓) ปัญหาและอุปสรรค

๑. การออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไม่สัมพันธ์กับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องขอข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ทำให้ต้องรอข้อมูล และการดำเนินการแต่ละรอบต้องแก้ไขคำสั่งหลายครั้งเพราะต้องใช้เงินเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบนั้นๆ เป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๒. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ไม่มีการประชาสัมพันธ์มากเท่าที่ควร และไม่มีการซักซ้อมการใช้งานในระบบ

๓. การยื่นเอกสารในระบบการย้ายออนไลน์ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีปัญหาในการอัปโหลดเอกสารในระบบบริหารงานบุคคล สอศ. บางส่วน

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุในรอบกรณีพิเศษ (ว๑๖) ใช้ระยะเวลา ๔ ปี ถึงมีสิทธิในการเขียนย้ายได้ ซึ่งบางคนมีภาระทางบ้านหรือต้องดูแลครอบครัว

๕. ข้อมูลทางการเงินเป็นข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับการยินยอมในการเข้าถึงข้อมูล

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อที่คณะกรรมการสามารถพิจารณาให้ผู้ประสงค์ขอย้าย

๒. นำอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรรคืนจากการเกษียณอายุราชการ, ลาออก, การย้ายไปต่างประเทศ และการเสียชีวิต ฯลฯ มาพิจารณารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง

๓. นำอัตราว่างที่ไม่มีผู้ประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย หรือมีแต่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามความจำเป็นและขาดแคลนของสถานศึกษา มาใช้ในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔. รับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๕. ปฏิทินการดำเนินการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เห็นควรปรับให้อยู่ระหว่างรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบนั้นๆ

๖. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ควร มีระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์มากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครูมีระยะเวลาในการศึกษาหลักเกณฑ์และข้อมูลในระบบ และควรมีการซักซ้อมการใช้งานในระบบสำหรับเจ้าหน้าที่

๗. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ทั้งกรณีปกติ และการย้ายสับเปลี่ยนด้วยระบบ TMS เพื่อสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง และเตรียมความพร้อมไว้ สามารถดำเนินการได้เมื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติฯ ขอย้ายได้

๘. ปรับเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุในรอบกรณีพิเศษ (ว ๑๖) ลดเหลือ ๒ ปี เท่ากับรอบทั่วไป (ว ๑๔) ลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมให้ครูกลับไปดูแลครอบครัว อยู่ภูมิลำเนา

๙. เพิ่มเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมไปถึง พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างในหน่วยงานอีกด้วย

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

๑. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ มีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้