

รายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบข้อมูลการย้าย มีการพิจารณาเอกสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบคณะกรรมการ โดยยึดหลักการ ความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะจัดทำประกาศและแจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายโดยใช้แนวทางการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สอศ. กำหนด ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น หนังสือราชการ เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค ไลน์ และป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและผู้สนใจได้อย่างทั่วถึง

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัคร โดยเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งสามารถให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามให้แก่ผู้สมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ คณะกรรมการคิดค่าคะแนน คณะกรรมการจัดทำข้อมูล คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายและคณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีให้มีการแต่งตั้งบุคคลซ้ำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และโปร่งใส

๔. ตรวจสอบข้อมูลผู้ได้รับการย้าย โอน ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน จัดทำคำสั่งและดำเนินการย้าย โอน

๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานอาชีวศึกษาลำปาง) ทราบ

จากการดำเนินการดังกล่าวที่เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งผลให้หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง สามารถดำเนินการรับย้ายและให้ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาตามรอบปฏิทินการย้ายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยสามารถออกคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ตั้งในภูมิลำเนา อันจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้สถานศึกษาที่ตั้งในภูมิลำเนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูในสังกัด

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

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิม ระบบ TMS หรือ Teacher Matching System คือ ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ที่มีเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกให้กับคุณครูที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตัวเองผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้ายอีกต่อไป ซึ่งคุณครูที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนจะต้องดำเนินการผ่านระบบ TMS เพียงช่องทางเดียวเท่านั้น ระบบ TMS เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน โดยคุณครูที่จะยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตาม ว ๑๘/๒๕๖๖

โดยแนวปฏิบัติ ตาม ว ๓/๒๕๖๗ ซึ่งหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กรณีย้ายสับเปลี่ยน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ฯ และศึกษาระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ข้อเสนอแนะและแนะนำเกี่ยวกับการกรอกข้อมูลในระบบ และการใช้เอกสารประกอบการกรอกข้อมูล

๓. ตรวจสอบคำร้อง และเอกสารประกอบของผู้ขอย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ยื่นคำร้องมาในระบบ TMS

๔. จัดพิมพ์แบบคำร้องขอย้ายของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน และดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำร้องขอย้าย กรณีย้ายสับเปลี่ยน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ว ๑๘/๒๕๖๖

๕. อัปโหลดคำร้องขอย้ายที่เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเรียบร้อยแล้ว พร้อมมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่งไปยังสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง

๖. ขอความเห็นจากกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๗. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาข้อมูล และนำเสนอผลให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติผล

๘. นำผลการพิจารณา และรายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเข้าสู่ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ภายในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

๙. จัดทำคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู แจ้งโรงเรียนต้นสังกัดของข้าราชการครูฯ ทั้งสองรายทราบ โดยมีผลในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

จากการดำเนินการดังกล่าว หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปางสามารถดำเนินการรับย้ายและให้ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ TMS จำนวน ๙ ราย และดำเนินการตามรอบปฏิทินที่ ก.ค.ศ.ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

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

และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดลำปาง ได้รับหนังสือจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้แจ้งเรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทั้งนี้ สำหรับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

๑) ผู้ประสงค์ขอโอน ย้าย ไม่ศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ฯ หรือประกาศ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการจัดทำเอกสารคำร้องและเอกสารประกอบฯ ทำให้เสียโอกาสในการในการเข้ารับการคัดเลือกฯ หรือรับย้าย เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือผลคะแนนที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่ต้องการเพราะขาดการศึกษาหลักเกณฑ์ฯ ตัวชี้วัดตามประกาศ

๒) วันที่มีผลให้ย้ายมีผลหลังวันที่ ๑ เมษายน และหลังวันที่ ๑ ตุลาคม อัตราเงินเดือนในคำสั่งย้ายข้าราชการครู ยังไม่เป็นปัจจุบัน ณ วันที่ดำเนินการ ซึ่งยังไม่ทราบผลการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง ทำให้เพิ่มภาระในการปฏิบัติงานที่จะต้องแก้ไขคำสั่งย้ายในภายหลัง

๓.๒ การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๑) ระบบ TMS (Teacher Matching System) เป็นระบบที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการขึ้น โดยมีเพียงคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฯ ที่ต้องการย้าย และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการในระบบได้

๒) เนื่องจากการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ เป็นแนวปฏิบัติใหม่ ซึ่งเริ่มใช้เมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งในการพิจารณารับย้ายจะต้องใช้แนวปฏิบัติในการพิจารณารับย้ายตามหลักเกณฑ์ ว๑๘/๒๕๖๖ และมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ว๒๙/๒๕๖๔ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณารับย้ายสับเปลี่ยน ในสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีที่อยากจะให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

๓) การส่งเอกสารประกอบเข้าสู่ระบบ จะพบปัญหาหากมีการส่งข้อมูลเพิ่มเข้าระบบ เอกสารหลักฐานใหม่จะเข้าไปแทนที่เอกสารเดิม ทำให้เมื่อแอดมินซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ เข้ามาตรวจสอบดาวน์โหลดเอกสาร จะได้เอกสารใหม่ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการใช้ระบบ (Teacher Matching System : TMS) เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๒. ควรมีการปรับแก้แนวปฏิบัติในการพิจารณารับย้ายตามหลักเกณฑ์ ว๑๘/๒๕๖๖ และมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ว๒๙/๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ได้

๓. การนำข้อมูลเอกสารเข้าระบบ เนื่องจากเอกสารที่ต้องนำเข้าระบบมีหลายรายการ และบางครั้งอาจมีการเพิ่มเอกสาร ระบบควรเพิ่มช่องทาง (แบนด์ส่งข้อมูล) ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ส่งคำร้องขอย้ายฯ ได้ส่งเอกสารให้ครบถ้วน และสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

ย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา

๔. วันที่มีผลให้ย้ายควรก่อนวันที่ ๑ เมษายน และก่อน ๑ ตุลาคม เพื่อให้อัตราเงินเดือนใน คำสั่งย้าย ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่ต้องแก้ไขคำสั่งย้ายในภายหลัง

๕. ผู้มีอำนาจลงนามสั่งแต่งตั้ง ควรให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ลงนาม สั่งแต่งตั้งของข้าราชการครู ทุกอันดับ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

สพป.ลำปาง เขต ๒ ได้ให้แนวทางโดยการประสานสถาบันการเงิน อาทิ ธนาคารออมสิน ที่เป็นเจ้าหนี้ และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลำปาง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัดจังหวัดลำปาง โดยสหกรณ์ ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัดจังหวัดลำปางให้กู้เพิ่มเพื่อไปชำระหนี้ธนาคารออมสินจากเดิมธนาคารออมสินฟ้อง และดำเนินการสืบทรัพย์เพื่อบังคับคดี ทรัพย์ จำนวน ๒ ราย ที่แก้ไขได้ และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัด จังหวัดลำปาง ได้ขยายวงดในชำระ ทำให้มีเงินเดือนเหลือเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ราย