

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานการศึกษาทุกแห่งในจังหวัดอุดรธานี ที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับพัฒนาหลักเกณฑ์
วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการ
ทุจริตคอร์รัปชัน

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

หน่วยงานการศึกษา มีการแจ้งสถานศึกษาในสังกัดได้รับทราบหลักเกณฑ์การย้ายของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ เฟสบุ๊กสำนักงานเขตฯ และแจ้งในการ
ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้รับทราบ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) พัฒนาขึ้นเพื่อการย้าย
ข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ฯ การย้ายสับเปลี่ยนได้อย่างตรงตามความต้องการ ลดขั้นตอน ลดกระดาษ
มีความสะดวกรวดเร็ว ที่สำคัญมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เปิดให้ใช้ 16 มกราคม 2567 ซึ่งไม่มีการอบรมการใช้โปรแกรมให้เจ้าหน้าที่ อาจเกิดข้อผิดพลาด คลาดเคลื่อนได้ การแนบไฟล์หลักฐานยังไม่ชัดเจน ข้าราชการครูยังเข้าใจคลาดเคลื่อน	ส่วนกลางควรมีการจัดอบรมหรือจัดทำคู่มือขั้นตอน/ตัวอย่างเอกสารต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการดำเนินงานให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูได้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	ข้าราชการครูได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมตามความต้องการ โปรแกรมสามารถช่วยลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จริง จึงขอให้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1) การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีกระบวนการขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 วางแผนการดำเนินงาน/แต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- 1.2 แจ้งประชาสัมพันธ์ผ่านทุกช่องทางให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับทราบ
- 1.3 จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามคุณสมบัติของผู้ขอย้าย
- 1.4 เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ อนุมัติให้ย้าย/รับย้าย
- 1.5 แจ้งมติผ่าน App. ตามกำหนดเวลา
- 1.6 ออกคำสั่งรับย้าย

2) การกำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการ ได้อย่างชัดเจนและยืดหยุ่นตามแต่กรณี รวมทั้งการใช้บทลงโทษอย่างเข้มงวดและเด็ดขาดกับผู้มีส่วนได้เสียจากการเรียกผลประโยชน์ในการโยกย้ายหรือแต่งตั้ง

2.5 ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรพัฒนาให้สามารถดำเนินการได้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง
- 2) ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้อำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีและให้คำปรึกษา แนะนำกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

