

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่
ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน แต่การจับคู่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การย้ายข้าราชการครู
เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน ยังขาดความเข้าใจในระบบ ควรปรับปรุงระบบให้มีความเสถียรมากขึ้น

เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริม
ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ฯ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างละเอียด และดำเนินการตาม
ปฏิทินการปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- ประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการครูในสังกัดรับทราบถึงแนวปฏิบัติ
- แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมดำเนินการ โดยมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคล ภายนอกร่วม
เป็นคณะกรรมการ

- ผลการดำเนินงานการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น
(Teacher Matching System : TMS) ได้รับการอนุมัติให้ย้าย จำนวน ๒ ราย

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครู
คืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน
- ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. การจับคู่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การย้ายข้าราชการครู	๑. ควรตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังก่อนดำเนินการจับคู่	ผู้ขอย้ายที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับพิจารณาให้ย้ายได้
๒. แนบเอกสารหลักฐานไม่ครบ เช่น สำเนา ก.พ.๗	๒. ควรมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการใช้ระบบ	๒. ผู้ขอย้ายที่ได้รับการตอบรับจากระบบจับคู่ครูคืนถิ่นแล้ว มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครู
๓. เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน ยังขาดความเข้าใจในระบบ	๓. อบรมให้ความรู้	๓. เจ้าหน้าที่เข้าใจระบบมากขึ้น
๔. การจำกัดเวลาอัปโหลดข้อมูลเข้าออกจากระบบ	๔. ปรับปรุงระบบ	

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- เป็นการประมวลผลการย้ายสับเปลี่ยนจากสาขาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน
- สถานศึกษาของคู่ย้ายสับเปลี่ยนมีที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของ คู่ย้ายสับเปลี่ยน

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

- ควรใช้ภูมิลำเนา และความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนของคู่ย้ายสับเปลี่ยนเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา หากต้องการช่วยให้ข้าราชการครูกลับภูมิลำเนาจริง
- ควรจัดทำคู่มือการใช้งาน ระบบ TMS ให้มีความละเอียดชัดเจนมากขึ้น
- อบรม ให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนความเห็นของผู้ใช้งาน

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ข้อมูลทะเบียนบุคลากร สพป.น่าน เขต ๑
- โปรแกรม HRMS