

รายงานการตรวจราชการและติดตามประเมินผล
การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร กระทรวงศึกษาธิการ

๑. นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สพฐ.และ ก.ค.ศ.กำหนด ๒. มติที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ มติไม่อนุมัติรับย้าย ข้าราชการครูที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เนื่องจากสถานศึกษาที่รับย้ายของคู่ย้ายสับเปลี่ยนมีจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนในวิชาเอก เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ มีข้าราชการครูขอยื่นขอย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นในระบบ TMS จำนวน ๒ ราย

๓. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรา กำลังสายงานการสอนในภาพรวม ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสถานศึกษา ที่รับย้ายต้องมีจำนวนตำแหน่งในสายงาน การสอนในวิชาเอกไม่เกินเกณฑ์ มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้ยื่น คำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนบางราย ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของ หลักเกณฑ์ให้ชัดเจนก่อนการยื่น ขอย้ายสับเปลี่ยน ในระบบ TMS	ข้าราชการครูควรศึกษารายละเอียด ของหลักเกณฑ์ให้ละเอียด ชัดเจน ก่อนการยื่นขอย้ายสับเปลี่ยน ใน ระบบ TMS	ช่วยลดช่องว่างในการทุจริต ระหว่างกระบวนการขอย้ายลด ขั้นตอน ลดเอกสาร มีความ โปร่งใสเป็นธรรม ไม่มีการซื้อ ขายตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
-	มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน จำนวน ๓ ราย แต่ไม่ได้รับการตอบรับจากการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน

๒. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
-	-	-

๓. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

ไม่มี

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ไม่มี

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินการ ดังนี้

1) ประกาศตำแหน่งว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับย้าย จำนวน 29 อัตรา โดยแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย รายละเอียดตัวชี้วัด คະแนมการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้ายได้ทราบตำแหน่งว่าง ตลอดจนปฏิบัติตามการจัดส่งคำร้อง ดำเนินการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาย้ายได้ง่ายขึ้น มีความสะดวกและเข้าใจการจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ

2) จัดทำตัวอย่างบัญชีบหน้าผู้ขอย้าย ที่ระบุรายละเอียดเพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น แยกแบบงบหน้าผู้ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาและแบบงบหน้าผู้ขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา

3) ออกแบบให้คะแนนรายบุคคล เพื่อให้ผู้ขอย้ายได้ประเมินตนเองเป็นการเบื้องต้นในแต่ละองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด และสะดวกในการจัดทำข้อมูลผู้ขอย้าย ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

4) แจ้งรายละเอียดคำชี้แจงการจัดส่งเอกสารการย้ายข้าราชการครูให้ทุกสถานศึกษาทราบและดำเนินการในแนวเดียวกัน โดยให้สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ประสงค์ขอย้ายเบื้องต้นและรวบรวมจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในคราวเดียวกันพร้อมกับบัญชีบหน้าของแต่ละสถานศึกษา เพื่อป้องกันการตกหล่น เอกสารสูญหาย หรือข้อมูลคลาดเคลื่อน และให้การจัดส่งเอกสารเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
1. ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้าย มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำเอกสารประกอบการย้าย เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด สามารถตรวจสอบเอกสารและประเมินคะแนนการย้าย ของตนเองได้ในเบื้องต้น	1. การย้ายข้าราชการครู ประจำปี พ.ศ.2567 (รอบที่ 2) ข้าราชการครูในสังกัด สพม.สุราษฎร์ธานี ชุมพร จัดส่ง คำร้องขอย้าย จำนวน 315 ราย ดังนี้ 1.1 คำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 141 ราย แยกเป็น ผู้ประสงค์ขอย้ายจากสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร จำนวน 99 ราย ผู้ประสงค์ขอย้ายจากสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 42 ราย 1.2 คำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 174 ราย แบ่งเป็น ขอย้ายกรณีปกติ จำนวน 170 ราย ขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 3 ราย ขอย้ายกรณีปกติ และขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 1 ราย แยกเป็น ผู้ประสงค์ขอย้ายจากสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร จำนวน 128 ราย
	ผู้ประสงค์ขอย้ายจากสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 46 ราย สำหรับการขอย้ายที่มาจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา จะได้รับคำร้องขอย้าย ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
2. การจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาย้ายของ ข้าราชการครู และการรวบรวมเอกสารประกอบการ พิจารณาย้ายของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง	
3. การพิจารณาย้ายข้าราชการครูเป็นไปตามองค์ประกอบ และคะแนนการประเมิน ผู้ได้รับการพิจารณาย้าย มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และเป็นของสถานศึกษา มีความโปร่งใส และไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน ในกรณีที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์ จะตรวจสอบคะแนนการย้ายของตนเอง สามารถยื่น ความประสงค์ขอดูคะแนนการย้ายของตนเองได้	

2. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
การย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งให้ ผู้ประสงค์ขอย้ายจัดส่งเอกสาร หลักฐานประกอบการพิจารณาย้าย	สพฐ. ควรกำหนดแนวปฏิบัติการ จัดส่งเอกสารหลักฐานให้ทุกเขตพื้นที่ การศึกษา สามารถดำเนินการได้ครบ จำนวน มีความถูกต้อง ครบถ้วน	ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้าย สามารถจัดทำเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณาย้ายได้ ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ได้รับ

จำนวนเล่ม/ชุด ไม่เท่ากัน ส่งผลให้การจัดส่งเอกสาร หลักฐานการย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษามีความสับสนและยุ่งยาก	เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ป้องกันการสับสนของข้าราชการครูผู้ขอย้าย และเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดส่งเอกสารได้อย่างรวดเร็วและเป็นระเบียบเรียบร้อย	คะแนนการย้ายที่มาก ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาให้ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง สามารถลดภาระให้กับข้าราชการครูและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข
---	--	--

3. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

ไม่มี

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ข้าราชการครูได้ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ตรงตามภูมิลำเนาของตนเอง และสถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการจำเป็นของ

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ไม่มี

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชุมพร

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
<ul style="list-style-type: none"> - มีการประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือราชการแจ้งข้อมูลการย้ายพื้นที่การปฏิบัติงานตามกรณีต่างๆ และสำรวจความต้องการของบุคลากรที่ต้องการเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงานตามปฏิทินการดำเนินการที่ต้นสังกัดกำหนด - การย้ายสับเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงาน ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) - การย้ายสับเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงานภายในของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 	<p>มีข้าราชการครูแจ้งความประสงค์ขอย้ายพื้นที่การปฏิบัติงาน (การย้ายกรณีปกติ) จำนวน 2 คน</p>

ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
-	-	-

รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

-

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้บริหารสนับสนุนการแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความประสงค์ของรายบุคคลได้ตามเกณฑ์การพิจารณาอย่างถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

..... - ตามนโยบายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายเรียนดี มีความสุขของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อลดขั้นตอน ลดเอกสาร และเพิ่มความสะดวกในการย้ายกลับภูมิลำเนาให้กับครู และป้องกันการทุจริตในการวิ่งเต้นโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม ข้าราชการครู, เข้าสมัคร ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ๑. ราย และได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ (TMS).....

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

.....
๒.๒ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.	๑.	๑.
๒.	๒.	๒.

๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

.....
๒.๔ ข้อเสนอแนะ

.....
๒.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)