

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

นโยบายการตรวจ : สถถาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยสรุปเป็นภาพรวมของภาคแต่ละจังหวัด ดังนี้

จังหวัดสกลนคร

การดำเนินงานตามนโยบาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ได้ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่ ตระหนักในการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รวมทั้งปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ หากประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย สามารถยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมคำร้องขอ ย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งระบุ ความต้องการทดแทนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกหรือตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาส่งเข้ามายังสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำข้อมูลเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบและพิจารณา รวบรวม คำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา และดำเนินการจัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายละเอียดตัวชี้วัดที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด เพื่อเป็นข้อมูลให้ คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งจัดลำดับ ตามผลการประเมินและพิจารณากลั่นกรองการย้ายก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาต่อไป

๒.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ มีข้อมูลอัตรากำลังที่ถูกต้อง ชัดเจน และดำเนินการตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงานของสถานศึกษา อัตรากำลังเกินเกณฑ์ ขาดเกณฑ์ หรือพอดีเกณฑ์

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค

- ครูจัดทำเอกสารประกอบการย้ายไม่ตรงตามตัวชี้วัด หรือตามเกณฑ์การย้าย ทำให้ขาดโอกาสในการย้าย

๒.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ มีข้อมูลอัตราากำลังที่ถูกต้อง ชัดเจน และปัจจุบัน
โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานด้วยระบบ HRMS

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

- ให้ความรู้เรื่องเกณฑ์การย้ายและอธิบายการจัดทำเอกสารให้ตรงตามตัวชี้วัด

๒.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

-

จังหวัดนครพนม

การดำเนินงานตามนโยบาย

การดำเนินการตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ก็
ปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามสิทธิที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงจะ
ได้รับ และในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอย้ายในกรณีปกติ และกรณีพิเศษ ในปี ๒๕๖๖
มีข้าราชการครู ตำแหน่งครู

- กรณีปกติ ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๗๕ ราย รับย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา
จำนวน ๑๖๑ ราย รวมรับย้ายกรณีปกติ ๒๓๖ ราย

- กรณีพิเศษ รับย้ายต่างเขตจำนวน ๑ คน กรณีถูกคุกคามต่อชีวิต

๒.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

๑. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต ๑ ได้แจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดและ
คะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับรับย้าย ปริมาณงานของ
สถานศึกษา และระยะเวลาในการส่งคำร้องขอย้าย

๒. รับคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามปฏิทินที่ส่วนราชการ
กำหนด

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะจัดทำข้อมูล เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ตามหลักเกณฑ์ฯ
ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อประเมินคะแนนตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ส่วนราชการกำหนด

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ดำเนินการประเมินเอกสารหลักฐานตามตัวชี้วัด

๕. เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ พิจารณานุมัติย้าย ตาม
จำนวนตำแหน่งว่าง

๖. แจ้งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดำเนินการออกสั่ง

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค

ปัญหา/อุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
๑. ผู้ขอย้ายมีคุณสมบัติการศึกษา ไม่ตรงตามที่ สถานศึกษาต้องการ	๑. ขอบรรจุแต่งตั้งบุคคล ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อให้ ตรงตามมาตรฐานวิชาเอก
๒. ผู้ขอย้ายต้องการอยู่ในภูมิลำเนาตนเอง เช่น ใน หมู่บ้านที่อาศัยอยู่ แต่ไม่มี ร.ร.	

ปัญหา/อุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
๓. ผู้ขอย้ายมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ ๔. ผู้ขอย้ายมีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลเดียวกัน แต่ ต้องการย้ายมาใกล้บ้าน	๒. การดำเนินการย้าย สพ.นครพนม เขต ๑ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

-

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

ในกรณีที่บรรจุกรณีพิเศษ ถ้ามีเหตุจำเป็น เช่น บิดา มารดา เจ็บป่วยร้ายแรง สมควรให้เขียนย้าย
 ได้ในกรณีพิเศษ แต่ให้มีหลักฐานเอกสารประกอบการขอย้ายที่ชัดเจน (ปัจจุบันให้ไปช่วยราชการได้ ทำให้
 โรงเรียนเดิมขาดครู)

๒.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ในกรณีที่บรรจุกรณีพิเศษ ถ้ามีเหตุจำเป็น เช่น บิดา มารดา เจ็บป่วยร้ายแรง สมควรให้เขียนย้าย
 ได้ในกรณีพิเศษ แต่ให้มีหลักฐานเอกสารประกอบการขอย้ายที่ชัดเจน เพื่อสำนักงานเขตจะได้สรรหาผู้ปฏิบัติ
 ราชการแทนได้

จังหวัดมุกดาหาร

การดำเนินงานตามนโยบาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารมีการขับเคลื่อนส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการ
 ศึกษาที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วย
 ความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามที่หน่วยงานแต่ละหน่วยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของแต่ละ
 หน่วยงานด้วยความโปร่งใสดังนี้

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร นำฐานข้อมูลครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้อง เพื่อ
 อำนวยความสะดวกในการลดการใช้กระดาษ และความรวดเร็วในการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
 แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความ
 ประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษามุกดาหาร ได้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
 โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของ
 ตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ
 บุคลากร ยื่นย้ายกลับภูมิลำเนาตามความประสงค์ของผู้ขอย้าย ซึ่งการยื่นย้ายปกติของข้าราชการครูฯ จำนวน ๒
 ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ให้ยื่นในเดือนมกราคมของทุกปี ส่วนครั้งที่ ๒ ให้ยื่นย้ายในเดือนกรกฎาคม ของทุกปี โดยเน้น
 พิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- ส่งเสริมการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ตรงกับความ
 ต้องการของผู้ย้าย

- ส่งเสริมพัฒนาการทุจริตคอร์รัปชันให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

- การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการย้าย เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเองได้ และมีความรวดเร็วในการดำเนินการ

- กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ที่ชัดเจน

- ส่งเสริมนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการยื่นย้ายสับเปลี่ยนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ย้ายกลับภูมิลาเนา

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
๑. การนำข้อมูล รายละเอียด ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ถูกต้องครบถ้วน	๑. เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบในการดูแลระบบ ตรวจสอบข้อมูล ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประจำเพื่อความถูกต้องของข้อมูล
๒. ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบที่นำมาใช้ในการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒. จัดทำคู่มือการใช้ระบบ และมีการอบรมออนไลน์เป็นประจำ
๓. อัตราการยื่นย้ายตำแหน่งไม่ว่าง	๓. ใช้วิธีการยื่นย้ายสับเปลี่ยนหรือขอยื่นย้ายแบบช่วยราชการ

๒.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

- ส่งเสริมพัฒนาการทุจริตคอร์รัปชันให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบูรณาการงานสวนพฤษศาสตร์โรงเรียนสู่แผนการจัดการเรียนรู้ และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบูรณาการหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาเข้าสู่แผนการเรียนรู้

- การนำระบบจับคู่การย้ายสับเปลี่ยน TMS มาใช้ในการพิจารณา เพื่อความถูกต้องตรงกับความสามารถของผู้ย้าย และมีความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินการ

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

- ตรวจสอบข้อมูลผู้ย้ายในระบบ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลเป็นประจำ

- มีการจัดอบรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการลงข้อมูลในระบบ

- การเรียกบรรจุครูผู้ช่วยควรกำหนดปฏิทินให้ชัดเจนและเรียกบรรจุก่อนเปิดภาคเรียนของปีการศึกษา

๒.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

- เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ระบบฐานข้อมูลกลาง (Server) ต้องมีความเสถียร ประมวลผล รวดเร็ว และสะดวกต่อการใช้งาน

- เพิ่มการย้ายกรณีปกติ กรณีพิเศษ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ครบถ้วน เพื่อความสะดวก ในการพิจารณาการย้ายฯ และความถูกต้อง โปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- หน่วยงานที่จัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูของภาครัฐ ควรกำหนดปฏิทินการสอบ ให้ชัดเจน และมีการสอบและเรียกบรรจุครูผู้ช่วยให้แล้วเสร็จก่อนการเปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีปัญหาการขาดบุคลากรระหว่างภาคเรียน
