

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

นโยบายการตรวจฯ : ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

เนื่องจากเป็นวิธีการหลักเกณฑ์ใหม่ที่ใช้ดำเนินการโอน ย้าย ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัด ได้ทำความเข้าใจและสร้างการรับรู้ เพื่อสามารถให้คำแนะนำให้แก่ข้าราชการครูในสังกัดและสามารถดำเนินการย้ายได้ตามนโยบายที่กำหนด ซึ่งได้สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของแต่ละพื้นที่ ดังนี้

จังหวัดสกลนคร

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบ TMS มาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีความประสงค์ ขอย้ายให้ยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ยื่นผ่านระบบ TMS ด้วยตนเอง



๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

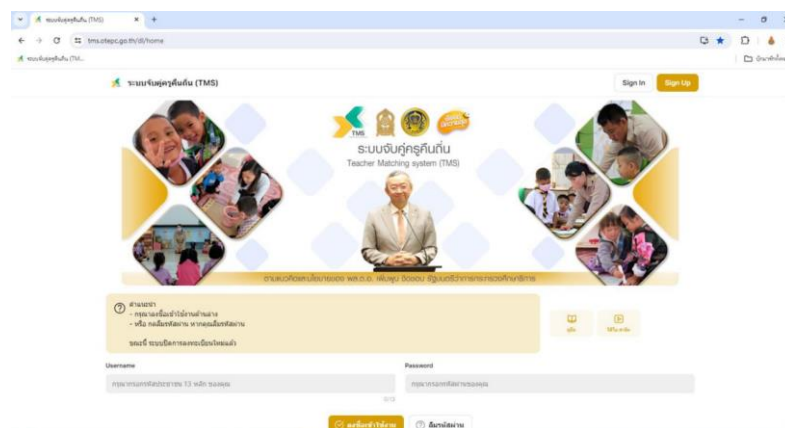
มีการมอบหมายครูที่รับผิดชอบระบบได้ศึกษาและทดสอบการใช้งานระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น
(Teacher Matching System : TMS)

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. . การนำข้อมูล รายละเอียด ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	๑.เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่รับผิดชอบในการดูแล ระบบ ตรวจสอบข้อมูล ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประจำ เพื่อความถูกต้องของข้อมูล	๑.เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่รับผิดชอบในการดูแล ระบบ ตรวจสอบข้อมูล ครูได้
๒.ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบที่นำมาใช้ในการ ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒. . จัดทำคู่มือการใช้งานระบบ และมี การอบรมออนไลน์เป็นประจำ	๒.มีคู่มือการใช้งานระบบ

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โดยครูที่จะยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายฯ ตาม ว ๑๘/๒๕๖๖ ระบบ TMS จะประมวลผล และแสดงผลของครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกัน จากสาขาวิชา หรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน และสถานศึกษาของคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ของครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน เมื่อจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนสำเร็จแล้ว หากครูได้ยื่นคำร้อง ขอย้ายประจำปี ไปด้วย คำร้องขอย้ายประจำปีที่ได้ยื่นไว้แล้วจะเป็นอันระงับไป การขอจับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS สามารถจับคู่ขอ ย้ายได้ครั้งละ ๑ คน หากผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ที่ตน ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยภายใน ๓ วัน ระบบ TMS จะยกเลิกการขอจับคู่ นั้น โดยอัตโนมัติ และผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนสามารถขอจับคู่ ขอย้ายสับเปลี่ยน ใหม่ได้ เป็นกระบวนการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้



ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

- ตรวจสอบข้อมูลผู้ย้ายในระบบ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลเป็นประจำ
- มีการจัดอบรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการลงข้อมูลในระบบ
- การเรียกบรรจุครูผู้ช่วยควรกำหนดปฏิทินให้ชัดเจนและเรียกบรรจุก่อนเปิดภาคเรียนของปีการศึกษา

๒.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

- เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ระบบฐานข้อมูลกลาง (Server) ต้องมีความเสถียร ประมวลผลรวดเร็ว และสะดวกต่อการใช้งาน
- เพิ่มการย้ายกรณีปกติ กรณีพิเศษ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ครบถ้วน เพื่อความสะดวกในการพิจารณาการย้ายฯ และความถูกต้อง โปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
- หน่วยงานที่จัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูของภาครัฐ ควรกำหนดปฏิทินการสอบให้ชัดเจน และมีการสอบและเรียกบรรจุครูผู้ช่วยให้แล้วเสร็จก่อนการเปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีปัญหาการขาดบุคลากรระหว่างภาคเรียน

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -

จังหวัดนครพนม

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ผลการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ผ่านทางระบบรับส่งหนังสือราชการ AMSS++ ซึ่งในระยะแรกผู้ขอย้ายยังจับคู่การย้ายให้ตรงตามความต้องการไม่ได้

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบที่สะดวกในการดำเนินการของผู้ขอย้าย เพราะสามารถยื่นคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบได้ในพื้นที่ที่อยู่อาศัยไม่ต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง

- ลดการใช้เอกสาร ประหยัดงบประมาณ มีความโปร่งใส
- การย้าย รอบที่ ๑ ไม่มีกรณีย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ผู้ขอย้ายมีวิชาเอกที่ไม่ตรงกับ คู่ย้าย	๑. ควรกำหนดให้แนบเอกสาร เพิ่มเติม	๑. ผู้ขอย้ายได้ย้ายตามความ ประสงค์
๒. เอกสารประกอบการพิจารณา ไม่ครบถ้วน เช่น คำสั่งมอบหมาย งานตามประสบการณ์ที่สอน	๒. กรณีที่วิชาเอกไม่ตรง แต่ให้แนบ ประสบการณ์สอน ขอให้กำหนด ว่าต้องมีประสบการณ์สอนมาแล้ว กี่ปี กี่เดือน จึงจะย้ายได้	๒. ลดความกังวลของผู้ย้าย เพื่อให้ทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน
๓. ขาดสำเนา ก.พ. ๗/ก.ค.ศ. ๑๖	๓. ให้แนบเอกสาร	๓. สามารถตรวจสอบข้อมูลได้
๔. การพิจารณาย้ายมีผลหลังการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งทำให้ต้อง แก้ไขคำสั่งย้าย ต้องทำงานซ้ำซ้อน หลายครั้ง	๔. หากจะให้คำสั่งมีผลขอให้ กำหนดให้ดำเนินการก่อนการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ	๔. ลดภาระงาน และขั้นตอนใน การทำงาน

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ภูมิสำเนาของผู้ขอย้าย
- สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

จังหวัดมุกดาหาร

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

มีสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น โดยน่านโยบายต้นจากสังกัดมาแจ้งบุคลากรได้รับรู้ เรียนรู้ระบบ Teacher Matching System :
TMS

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

มีการมอบหมายครูที่รับผิดชอบระบบได้ศึกษาและทดสอบการใช้งานระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น
(Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารมีการขับเคลื่อนส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามที่หน่วยงานแต่ละหน่วยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของแต่ละหน่วยงานด้วยความโปร่งใสดังนี้

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร นำฐานข้อมูลครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการลดการใช้กระดาษ และความรวดเร็วในการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษามุกดาหาร ได้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคได้ ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ย้ายกลับภูมิลำเนาตามความประสงค์ของผู้ย้าย ซึ่งการย้ายปกติของข้าราชการครูฯ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ให้ยื่นในเดือนมกราคมของทุกปี ส่วนครั้งที่ ๒ ให้ยื่นย้ายในเดือนกรกฎาคม ของทุกปี โดยเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- ส่งเสริมการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ตรงกับความ ต้องการของผู้ย้าย

- ส่งเสริมพัฒนาการทุจริตคอร์รัปชันให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. . การนำข้อมูล รายละเอียด ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	๑. . เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่รับผิดชอบในการดูแล ระบบ ตรวจสอบข้อมูล ครูและ บุคลากรทางการศึกษา เป็นประจำ เพื่อความถูกต้องของข้อมูล	๑.เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่รับผิดชอบในการดูแล ระบบ ตรวจสอบข้อมูล ครูได้
๒. . ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ ที่นำมาใช้ในการ ย้ายของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๒. . จัดทำคู่มือการใช้ระบบ และมี การอบรมออนไลน์เป็นประจำ	๒.มีคู่มือการใช้ระบบ
๓.อัตราการยื่นย้ายตำแหน่งไม่ว่าง	๓.ใช้วิธีการยื่นย้ายสับเปลี่ยนหรือ ขอยื่นย้าย แบบช่วยราชการ	๓.มีแนวทางวิธีการยื่นย้าย สับเปลี่ยนหรือขอยื่นย้าย

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการย้าย เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองได้ และมีความรวดเร็วในการดำเนินการ

- กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ที่ชัดเจน

- ส่งเสริมนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการยื่นย้ายสับเปลี่ยนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ย้ายกลับภูมิลำเนา

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

- ตรวจสอบข้อมูลผู้ย้ายในระบบ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลเป็นประจำ

- มีการจัดอบรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการลงข้อมูลในระบบ

- การเรียกบรรจุครูผู้ช่วยควรกำหนดปฏิทินให้ชัดเจนและเรียกบรรจุก่อนเปิดภาคเรียนของปีการศึกษา

๒.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

- เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ระบบฐานข้อมูลกลาง (Server) ต้องมีความเสถียร ประมวลผลรวดเร็ว และสะดวกต่อการใช้งาน

- เพิ่มการย้ายกรณีปกติ กรณีพิเศษ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ครบถ้วน เพื่อความสะดวกในการพิจารณาการย้ายฯ และความถูกต้อง โปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- หน่วยงานที่จัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูของภาครัฐ ควรกำหนดปฏิทินการสอบให้ชัดเจน และมีการสอบและเรียกบรรจุครูผู้ช่วยให้แล้วเสร็จก่อนการเปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีปัญหาการขาดบุคลากรระหว่างภาคเรียน

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี

- ส่งเสริมพัฒนาการทุจริตคอร์รัปชันให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบูรณาการงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนสู่แผนการจัดการเรียนรู้ และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบูรณาการหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาเข้าสู่แผนการเรียนรู้

- การนำระบบจับคู่การย้ายสับเปลี่ยน TMS มาใช้ในการพิจารณา เพื่อความถูกต้องตรงกับความประสงค์ของผู้ย้าย และมีความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินการ

รูปส่งเสริมพัฒนาการทุจริตคอร์รัปชันให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการแสดงออกทางสัญลักษณ์ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน