

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานตามนโยบายพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โอน และย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและมีความโปร่งใสตามที่กำหนด โดยเฉพาะในเรื่องการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดปัญหาการทุจริตในกระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการแต่งตั้ง โอน และย้ายในพื้นที่ต่าง ๆ ได้รับการจัดการอย่างดี โดยเริ่มจากการกำหนดช่วงเวลาการยื่นคำร้องขอย้ายที่ชัดเจนและการใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ โดยเฉพาะการใช้ระบบ TMS ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยื่นคำร้องขอย้ายและตรวจสอบสถานะการย้าย ระบบนี้ช่วยลดช่องโหว่และเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติใหม่ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถูกจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแจ้งตำแหน่งว่างที่เปิดรับการย้ายอย่างชัดเจน ทำให้กระบวนการย้ายมีความยุติธรรมและโปร่งใส

อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อสังเกตที่สำคัญคือการใช้ระบบ TMS ในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน อย่างเห็นได้ชัด ในจังหวัดชัยนาท แม้จะมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง แต่ยังไม่มีการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความเข้าใจหรือการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการใช้ระบบ TMS อย่างเป็นระบบ แต่จำนวนคำร้องขอย้ายยังไม่สูงเท่าที่คาดหวัง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ยังไม่มีการยื่นคำร้องผ่านระบบนี้

ในจังหวัดลพบุรี การย้ายข้าราชการผ่านระบบ TMS พบความสำเร็จในบางหน่วยงาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ที่สามารถจับคู่การย้ายได้จำนวนหนึ่ง แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ และสำนักงานอาชีวศึกษา ยังไม่มีการใช้ระบบ TMS เนื่องจากข้อจำกัดด้านคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้อง ในจังหวัดสระบุรี การใช้งานระบบ TMS ยังต่ำกว่าความคาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุน

ในจังหวัดสิงห์บุรีและอ่างทอง แม้จะมีการประชาสัมพันธ์และจัดการการใช้งานระบบ TMS อย่างดี แต่ยังมีปัญหาการจับคู่ย้ายที่ไม่สำเร็จในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาวิธีการจัดการและการสนับสนุนเพิ่มเติม

โดยรวมแล้ว การดำเนินงานในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โอน และย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใสและเป็นระเบียบตามที่ตั้งเป้าไว้ แต่ยังคงมีความแตกต่างในระดับการดำเนินงานในแต่ละจังหวัดซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกันมากขึ้น

เพื่อให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้ดียิ่งขึ้น

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

การดำเนินการแต่งตั้ง โอน และย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตตรวจราชการที่ ๑ ซึ่งครอบคลุมจังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง ได้รับการจัดการอย่างมีระบบและเป็นระเบียบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเน้นความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การกำหนดช่วงเวลาการยื่นคำร้องขอย้าย ซึ่งช่วยให้กระบวนการตรวจสอบและพิจารณาคำร้องเป็นไปอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน เขตตรวจราชการที่ ๑ ยังได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการจัดการ โดยเฉพาะการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ในการยื่นคำร้องขอย้ายและตรวจสอบสถานะการย้าย ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดปัญหาการทุจริตและเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ยังมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติใหม่ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการย้าย มีการแจ้งตำแหน่งว่างที่เปิดรับการย้ายอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้กระบวนการย้ายมีความยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรไปยังสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการของครูและสถานการณ์ในพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่ได้รับจากการดำเนินการดังกล่าวคือการลดปัญหาทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยระบบ TMS ได้เข้ามาช่วยลดช่องโหว่และเพิ่มความโปร่งใสในการทำงาน ทั้งนี้ การดำเนินการที่โปร่งใสและยุติธรรมยังช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้กระบวนการทั้งหมดเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

๒.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑ มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในแต่ละจังหวัด โดยจังหวัดชัยนาทมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ระบบ TMS อย่างกว้างขวาง แต่กลับไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูที่ยื่นความประสงค์ขอย้ายผ่านระบบนี้ ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานอาชีวศึกษา ในขณะที่หน่วยงานเช่น โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๖ จังหวัดชัยนาทและโรงเรียนศึกษาพิเศษชัยนาท ได้ทำการแจ้งประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ TMS แต่ยังไม่มีการใช้ระบบ TMS ในการย้ายข้าราชการครูแต่อย่างใด

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ระบบ TMS ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ สามารถออกคำสั่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สำเร็จ ๓ ราย ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS จำนวน ๑ ราย และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ยังไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS

จังหวัดลพบุรีมีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ TMS ในหลายหน่วยงาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ สามารถจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS จำนวน ๑ คู่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลพบุรีสามารถอนุมัติการย้ายข้าราชการครูจำนวน ๒ คู่ (๔ ราย) ผ่านระบบ TMS ได้สำเร็จ ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ไม่มีผู้ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS เนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ ส่วนสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี ยังไม่มีการดำเนินการย้ายผ่านระบบ TMS และศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๖ จังหวัดลพบุรีได้จัดทำคู่มือการย้ายและให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ TMS เพื่อสนับสนุนการย้ายในอนาคต

ในจังหวัดสระบุรี หน่วยงานทางการศึกษาได้ทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ TMS แต่พบว่าการใช้งานระบบ TMS ยังต่ำกว่าที่คาดหวัง และบางหน่วยงานยังไม่มีคำร้องขอย้ายผ่านระบบนี้ ส่งผลให้การเพิ่มการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุนเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและการใช้งานระบบ TMS เป็นสิ่งจำเป็น

สำหรับจังหวัดสิงห์บุรี หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบ TMS อย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการย้ายและประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติการย้ายผ่านระบบ TMS ให้กับข้าราชการครูทราบ ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดอย่างเคร่งครัด รวมถึงการดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสิงห์บุรีได้จัดประชุมชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับการย้ายผ่านระบบ TMS ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการย้ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในจังหวัดอ่างทอง หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการใช้ระบบ TMS อย่างครบถ้วนและโปร่งใส โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และจัดการการใช้งานระบบ TMS ตามที่กำหนด แต่การจับคู่ย้ายยังไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการครั้งนี้ โดยมีผู้เข้าใช้งานระบบ TMS จำนวน ๑๐ ราย แต่ไม่สามารถจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนได้

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑) ความชัดเจนของตัวชี้วัดการย้าย

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวชี้วัดการย้ายข้าราชการครูไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในการดำเนินการย้าย

๓.๒) ความแตกต่างในการตีความกรอบการพิจารณา

- การตีความกรอบการพิจารณาของแต่ละเขตพื้นที่มีความแตกต่างกัน

๓.๓) ระยะเวลาในการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

- การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งภายใน ๓ วันทำการมีความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ โดยเฉพาะในกรณีของครู คศ.๑

๓.๔) ความเข้าใจในการส่งข้อมูลผ่านระบบ TMS

- ขาดความเข้าใจในวิธีการยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเกณฑ์การย้าย

๓.๕) กลุ่มวิชาเอกที่ขาดแคลน

- กลุ่มวิชาเอกที่มีความต้องการสูง เช่น กิจกรรมบำบัด กายภาพบำบัด หรือนักจิตวิทยา มีจำนวนไม่เพียงพอ

ทั้งนี้ การย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ TMS ต้องการการชี้แจงที่ชัดเจนและมาตรฐานที่สอดคล้องกันในทุกเขตพื้นที่ รวมถึงการสนับสนุนและอบรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเต็มที่

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑) การทำความเข้าใจในองค์ประกอบและตัวชี้วัด

- ควรมีการจัดอบรมหรือซักซ้อมทำความเข้าใจในองค์ประกอบและตัวชี้วัดการย้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ยื่นความประสงค์ขอย้าย เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและถูกต้อง

๔.๒) การมอบอำนาจในการออกคำสั่งย้าย

- ควรพิจารณามอบอำนาจให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ออกคำสั่งย้าย เพื่อให้การดำเนินการมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔.๓) การพิจารณาจากอายุราชการและตำแหน่ง

- ควรพิจารณาอายุราชการและตำแหน่งในการย้ายข้าราชการครู เพื่อให้การย้ายมีความเป็นธรรมและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

๔.๔) การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบ TMS

- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ระบบ TMS และวิธีการปฏิบัติสำหรับหลักเกณฑ์การย้ายใหม่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูผู้ช่วยและบุคลากรที่บรรจุอยู่ต่างภูมิภาค

๔.๕) การปรับเกณฑ์การย้าย

- ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การย้าย เช่น ลดระยะเวลาการขอย้ายให้เหมาะสมกับกรณีพิเศษ เช่น ครูผู้ช่วย

- การลดภาระครู เรื่องการย้าย Online เป็นแนวทางที่ดีมาก แต่ในทางปฏิบัติยังติดเกณฑ์การย้าย ที่จะย้ายไปโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไม่ได้ ซึ่งจริง ๆ แล้วการย้ายแบบจับคู่ เกิดผลดีทุกฝ่าย ไม่น่ากระทบเรื่องเกณฑ์อัตรากำลัง

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-ไม่พบ-
