



รายงานผล
การตรวจราชการตามนโยบายการตรวจราชการ
และติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กรณีปกติ) รอบที่ ๑
เขตตรวจราชการที่ ๓
(จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี)

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กรณีปกติ) รอบที่ ๑ เขตตรวจราชการที่ ๓ เป็นการตรวจราชการและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๓ ตามกรอบนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” ๒ นโยบาย ๑๐ จุดเน้น

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กรณีปกติ) รอบที่ ๑ ประกอบด้วย หน่วยงานการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๓ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สถานศึกษาสังกัด สช.) จำนวน ๓ แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๙ แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน ๔ แห่ง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด (สกร.จังหวัด) จำนวน ๓ แห่ง และสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด จำนวน ๓ แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สร้างและพัฒนาขึ้น และมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

การรวบรวมข้อมูล สำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ แจ้งให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๓ รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามนโยบายตามแบบตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัด และสรุปผลเป็นภาพรวมของจังหวัดส่งให้สำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ เพื่อนำมาสรุปผลการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๓

ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ รูปแบบ แนวทางหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานตามนโยบาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายนโยบายและจุดเน้น ปรากฏผล ดังนี้

๑. นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กรณีปกติ) รอบที่ ๑ ในจุดเน้นที่ ๑.๒ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สถานศึกษาสังกัด สช.) จำนวน ๓ แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน ๙ แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน ๔ แห่ง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด (สกร.จังหวัด) จำนวน ๓ แห่ง และสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด จำนวน ๓ แห่ง

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สถานการณ์การขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ในเขตตรวจราชการที่ ๓ พบว่า หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ในการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังใช้ระบบบริหารงานบุคคล สอศ. (Hrvec ipa) ประกอบการดำเนินงาน

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๓ มีการดำเนินงานดังนี้

๒.๑.๑) หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษามีการดำเนินงานแต่งตั้ง โอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ตามหลักเกณฑ์

และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีการ ประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลอัตรากำลังครูและสาขาวิชาเอกที่ต้องการของแต่ละสถานศึกษา และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการครูทราบ ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย (แบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามระยะเวลาที่กำหนด ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/การระบุนวิชาเอกที่ต้องการทดแทนตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบถ้วนก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา จนกระทั่งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง และแจ้งคำสั่งให้หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒.๑.๒) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการรับโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสนับสนุนให้ย้ายกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา และย้ายไปเพื่อประสงค์กลับภูมิลำเนาเดิม โดยปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด เช่น มีการประชาสัมพันธ์ ให้แก่บุคลากรเรื่องการย้ายข้าราชการประจำปี และในกรณีมีข้าราชการประสงค์ขอย้าย ฝ่ายงานบุคลากรได้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการกรอกข้อมูลในระบบระบบบริหารงานบุคคล สอศ. (Hrvec ipa)

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

๒.๒.๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมาย โดยแจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สถานศึกษาและครูทราบ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น SMART OFFICE สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา Line กลุ่มต่างๆ Facebook การประชุมทางไกล ผ่านระบบ Zoom กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด การประชาสัมพันธ์นำเสนอ Infographic ที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย ผ่านช่องทางต่างๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ทางโทรศัพท์ กลุ่มไลน์ Facebook

๒.๒.๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการรับย้าย เพื่อให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา สามารถยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนพร้อมเอกสารประกอบผ่านระบบ TMS ตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑) แนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยนกำหนดให้พิจารณาจากสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกันของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน แต่ไม่ได้กำหนดให้พิจารณาจากวิชาเอกที่จับของผู้ขอย้าย ทำให้มีผลต่อวิชาเอกในสถานศึกษาที่มีไม่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งแนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยนกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาไม่เป็นไปในทางเดียวกัน อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากสถานศึกษาที่รับย้ายเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กมีครูไม่ครบตามวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๓.๒) ผู้ขอย้ายบางรายกรอกข้อมูลอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษาไม่ถูกต้อง ซึ่งข้อเท็จจริงสถานศึกษามีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ แต่กรอกข้อมูลในระบบเป็นเกินเกณฑ์ ทำให้ข้อมูลที่ปรากฏในระบบคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับความเป็นจริง

๓.๓) กรอบวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นอุปสรรคสำคัญในการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เนื่องจากมีข้อจำกัดใน

กรณีที่เป็นวิชาเอกขาดแคลนและหาผู้มาปฏิบัติงานได้ยากมาก ทำให้สถานศึกษาเสียโอกาสในการต้องรอ ซึ่งในบางครั้งเป็นระยะเวลายาวนานที่ต้องขาดครู

๓.๔) เนื่องจากเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้ายสับเปลี่ยนครั้งแรก ทำให้ข้าราชการครูบางรายสับสน กรอกข้อมูลไม่ถูกต้อง และไม่สามารถย้อนกลับไปแก้ไขข้อมูลได้

๓.๕) การดำเนินการรับโอนย้ายสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษามีความล่าช้า

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑) การย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS เป็นระบบที่สะดวกต่อผู้ขอย้ายและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น ผู้ขอย้ายที่ได้รับการพิจารณาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาตรงกับความประสงค์ของตนเอง ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๔.๒) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะกำหนดแนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยนกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาให้มีสอดคล้องกัน เพื่อให้การบริหารการวางแผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

๔.๓) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจะกำหนดให้ผู้ขอย้ายแนบเอกสารเพิ่มเติมในระบบ TMS เช่น ข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำเนา ก.พ.๗ ที่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับรอง เพื่อให้ข้อมูลถูกต้อง ตรวจสอบได้ และเพื่อใช้ในการออกคำสั่งรับย้ายต่อไป

๔.๔) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกรอบวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้มีความยืดหยุ่นเฉพาะกรณีที่เป็นวิชาเอกขาดแคลนหรืออาจใช้แนววิชาที่สอนมาเป็นข้อผ่อนปรน ทั้งนี้ควรกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ชัดเจนโดยเฉพาะเอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณา

๔.๕) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบ TMS ที่สามารถเพิ่มตัวเลือกให้ครูสามารถย้อนกลับไปแก้ไขข้อมูลที่บ้านที่กิดได้

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๕.๑) หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ โดยแนะนำการใช้งานระบบทุกขั้นตอน

