

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๕

นโยบายการตรวจราชการ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้น ๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ภาพรวมการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เป็นไปอย่างโปร่งใส ยึดความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อนโยบายการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพราะเกิดประโยชน์กับครูโดยตรง สามารถแก้ปัญหาการพิจารณาที่ไม่โปร่งใส หรือการมีเจตนาทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างแท้จริง

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา
หน่วยงานได้ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายฯ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบ ดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างที่จะใช้สำหรับการย้าย กำหนดวันรับคำร้องขอย้าย มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำข้อมูล คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้าย เพื่อมอบหมายหน้าที่และขอมติจากการประชุม แล้วจึงดำเนินการเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในการพิจารณารับย้าย เพื่อออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งฯ พร้อมทั้งแจ้งหน่วยงาน/สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป ซึ่งทุกขั้นตอนดำเนินการด้วยความโปร่งใส เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

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

หน่วยงานได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีประชาสัมพันธ์การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งมีผู้ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) หลังจากผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอย้ายฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดแล้ว จึงเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการกลับกรองการย้ายฯ ดำเนินการต่อไป ภาพรวมการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีครูได้ย้ายคืนถิ่นตามความประสงค์ สำหรับหน่วยงาน สังกัด สกร. ยังไม่มีการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากอยู่ในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านของการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑) ผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนมีจำนวนมาก แต่สามารถจับคู่ได้จำนวนน้อย

๓.๒) ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๓.๓) ไม่มีเอกสาร เช่น ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา ประกอบการพิจารณาในการตรวจสอบข้อมูลของผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนจากเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๔) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ไม่เอื้อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าถึงข้อมูลของผู้สับเปลี่ยนได้ หากระบบไม่ได้จับคู่ให้แล้วเสร็จ

๓.๕) การย้ายในระบบ TMS มีปฏิทินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดแตกต่างจากปฏิทินการย้ายกรณีปกติที่หน่วยงานกำหนด ทำให้เกิดความสับสนสำหรับผู้ปฏิบัติ

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑) การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบการจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ในแบบคำร้องขอย้ายควรมีรายละเอียดข้อมูลของผู้ขอย้าย เช่น มีการระบุชื่อสถานศึกษา แต่ไม่ระบุชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นสังกัด สำเนา ก.พ.๗ หรือสำเนา ก.ค.ศ.๑๖ เพื่อให้ผู้ดูแลระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางได้ตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอย้ายและข้อมูลของคู่ย้ายสับเปลี่ยนได้ถูกต้อง ครบถ้วน

๔.๒) ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดเรื่องระยะเวลา เพื่อให้มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อความต้องการและลดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู

๔.๓) ควรปรับปรุงระบบ TMS ให้สามารถใช้กับพนักงานราชการ หรือลูกจ้างในหน่วยงานการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณของรัฐได้

๔.๔) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ควรจัดปฏิทินให้อยู่ในคราวเดียวกันกับการย้ายกรณีปกติ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔.๕) ควรปรับปรุงระบบ TMS ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าถึงข้อมูลของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนได้

๔.๖) ควรจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๔.๗) ควรใช้อีเมล (e-mail) ของเจ้าหน้าที่ในการเข้าใช้งานระบบ TMS เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

๔.๘) ควรมีการกำหนดปฏิทินการย้ายจากหน่วยงานส่วนกลางเพียงฉบับเดียว

๔.๙) ควรปรับปรุงระบบ TMS กรณีการย้ายสับเปลี่ยนในวิชาเอกที่ต่างกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้งสองแห่ง

๔.๑๐) ควรกำหนดระยะเวลาการออกคำสั่งย้ายให้มากกว่า ๓ วันทำการ และกำหนดระยะเวลาการย้ายกรณีพิเศษให้แล้วเสร็จมากกว่า ๔๕ วัน

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

๕.๑) การใช้นวัตกรรม 3D Smart HR “โรงเรียนได้ครู นักเรียนเรียนดี มีความสุข” เป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือสื่อดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๕.๒) การบันทึกข้อมูลของผู้ขอย้ายผ่าน Google Form เพื่อให้การบริหารจัดการฐานข้อมูลมีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประมวลผลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๕.๓) การสร้างระบบตรวจสอบสถานะคำร้องขอย้าย โดยกรอกเลขบัตรประจำตัวประชาชน เพื่อตรวจสอบความคืบหน้าของกระบวนการ/ขั้นตอนการขอย้ายได้ตลอดเวลา