

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๕

\*\*\*\*\*

### ๑.นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง มีความโปร่งใสและ ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามตัวชี้วัดและให้คะแนนการประเมิน ตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ฯ

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

(๑) ประชุมประจำเดือนของสถานศึกษา

(๒) ประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ข้าราชการครู

(๓) ออกแบบให้คะแนนรายบุคคล เพื่อให้ผู้ขอย้ายได้ประเมินตนเองเป็นการเบื้องต้นในแต่ละ องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด และสะดวกในการจัดทำข้อมูลผู้ขอย้ายก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

(๔) จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาย้ายของข้าราชการครู และการรวบรวมเอกสาร ประกอบการพิจารณาย้ายของสถานศึกษา

๒.๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การดำเนินการโอนย้ายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตาม คะแนนการประเมิน ผู้ได้รับการพิจารณาย้ายมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการและจำเป็นของ สถานศึกษา มีความโปร่งใสลดช่องว่างในการทุจริตระหว่างกระบวนการขอย้าย อีกทั้งยังลดภาระในการเดินทางไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อส่งคำร้องขอย้าย ลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร สามารถย้าย กลับภูมิภาคได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการครูที่ได้รับการพิจารณาย้ายมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

๓) ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. การติดต่อประสานงานกับสำนักงาน ก.ค.ศ.	เพิ่มช่องทางการให้บริการและให้คำแนะนำในการดำเนินงาน	การดำเนินการสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒. การดำเนินงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีกระบวนการหลายขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินงานค่อนข้าง กระชั้นชิด	มีการเตรียมความพร้อม สร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้ช่วย ย้าย เข้าใจ เกี่ยวกับ ว ๓/๒๕๖๗ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างดีและดำเนินการขอย้ายอย่างถูกต้อง
๓. ปฏิทินการย้ายไม่สอดคล้องกับปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดการย้ายกรณีปกติ	สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ปรับปฏิทินให้สอดคล้องกับปฏิทินการย้ายกรณีปกติแล้ว	การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จด้วยดี
๔. การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS เป็นการย้ายในรูปแบบใหม่ ซึ่งข้าราชการครูอาจจะยังไม่ทราบและไม่ได้ศึกษาระบบจึงอาจทำให้มีข้าราชการครูยื่นคำขอในระบบน้อย	ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู ด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทราบ	หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจในระบบการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู ด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) และก็จะสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ทำให้การใช้งานระบบมีความสำเร็จ ลุล่วงยิ่งขึ้น
๕. การย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขต พื้นที่การศึกษาแจ้งให้ ผู้ประสงค์ขอย้ายจัดส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาย้าย จำนวนเล่ม/ชุด ไม่เท่ากัน	ควรกำหนดแนวปฏิบัติการจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ทุกเขตพื้นที่การศึกษา สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน	ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้ายสามารถจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาย้ายได้ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว
๖. ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่ทราบจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาและไม่มีอัตราว่างรองรับการย้าย	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอัตรากำลังทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรอัตราให้เพียงพอ (จำนวนข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัด สอจ.สฎ) ต่ำกว่าเกณฑ์ประมาณ ๔๐% ครูมีความสุข	ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายกรอกข้อมูลอัตรากำลังได้ถูกต้อง รวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพสู่สถานศึกษาแห่งความสุข
๗. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่บ่อยครั้ง	ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง

#### ๔) รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

๔.๑) มีการประชาสัมพันธ์การย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ให้ข้าราชการครูทราบ

๔.๒) มีการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ขอย้ายฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นมา โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ผู้ขอย้ายทุกคนบันทึกข้อมูลการย้ายฯ ของตัวเองผ่าน Google Form ตามรายการในแบบคำร้องขอย้ายและรายการกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้การบริหารจัดการฐานข้อมูลที่ถูกต้อง จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประมวลผลการย้ายฯ เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอย้าย การแปรค่าคะแนนการย้าย การเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำเสนอในที่ประชุมกลั่นกรองการย้ายฯ ตลอดจนการจัดทำคำสั่งย้ายฯ เป็นต้น ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สามารถช่วยในการสืบค้นข้อมูล บริหารจัดการข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น

๔.๓) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ผู้ขอย้ายทุกคนบันทึกข้อมูลการย้ายฯ ของตัวเองผ่าน Google Form ตามรายการในแบบคำร้องขอย้ายและรายการกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้การบริหารจัดการฐานข้อมูลที่ถูกต้อง จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประมวลผลการย้ายฯ เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอย้าย การแปรค่าคะแนนการย้าย การเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำเสนอในที่ประชุมกลั่นกรองการย้ายฯ ตลอดจนการจัดทำคำสั่งย้ายฯ เป็นต้น

๔.๔) มีการติดตามสถานะคำร้องขอย้ายของผู้ยื่นคำร้องขอย้าย มีการจัดทำระบบตรวจสอบสถานะคำร้องขอย้ายโดยผู้ขอย้ายสามารถตรวจสอบได้จากการกรอกเลขบัตรประจำตัวประชาชน ก็สามารถทราบได้ว่าข้อมูลการย้ายของตนเองถูกต้องหรือไม่ และสถานะการย้ายอยู่ที่กระบวนการใดแล้ว

๔.๕) เครื่องมือ Google Site ในการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ รวบรวมข้อมูลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในหน้าเว็บเพจเดียว สามารถติดตามข้อมูลข่าวสาร ดาวน์โหลดเอกสาร หรือแบบฟอร์มต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

#### ๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๕.๑) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด และมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการย้ายเป็นไปตามปฏิทิน ผู้ได้รับย้ายมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ให้ครบถ้วนก่อนยื่นคำร้องขอย้ายเข้าสู่ระบบ เพื่อจะได้ย้ายกลับภูมิลำเนาตามความประสงค์ และดำเนินการย้ายตามปฏิทิน

๕.๒) การประสานงานของเจ้าหน้าที่ และการตอบสนองข้อสงสัยในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความชัดเจน

#### ๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ตามความประสงค์ ไม่กำหนดเฉพาะการย้ายคืนถิ่น

๖.๒) ควรกำหนดปฏิทินการดำเนินการให้อยู่ในช่วงเวลาเดียวกับการพิจารณาย้ายกรณีปกติ เนื่องจากการที่กำหนดปฏิทินแยกต่างหากกับการพิจารณาย้ายปกติเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่

๖.๓) การย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบ TMS จากข้าราชการครูในสังกัด ควรจัดให้สามารถย้ายสับเปลี่ยนในวิชาเอกที่ต่างกันได้ โดยให้มีความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ

สถานศึกษาของโรงเรียนที่ทำการย้ายสับเปลี่ยนอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยนได้ ตามนัยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ตำแหน่งครู เดิม

๖.๔) ควรกำหนดให้การย้ายกรณีพิเศษมีระยะเวลาแล้วเสร็จให้มากกว่า ๔๕ วัน เนื่องจากการดำเนินการบางกรณีต้องใช้เวลา เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น ประกอบกับการดำเนินการย้ายกรณีพิเศษไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๔๕ วัน เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างสำหรับใช้รับย้ายข้าราชการครูที่ขอย้ายกรณีพิเศษในช่วงเวลานั้นได้ ส่งผลให้คำร้องขอย้ายของข้าราชการครูรายนั้น เป็นอันสิ้นสุด หากข้าราชการครูฯ ประสงค์จะขอย้ายกรณีพิเศษอีก จะต้องยื่นคำร้องขอย้ายใหม่ ทำให้ต้องสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและเวลา

๖.๕) กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดในการย้ายให้สอดคล้องกัน ดังนี้

- เหตุผลในการขอย้ายควรกำหนดกรอบการพิจารณาให้ชัดเจน
- ภาระงานการสอนแตกต่างกัน โดยระดับมัธยมศึกษาคิดคาบสอนเป็นคาบ (๕๐ นาที)/

สัปดาห์ ส่วนภาระงานการสอนในระดับประถมศึกษาคิดเป็นชั่วโมง/สัปดาห์ ทำให้มีความยุ่งยากในการคำนวณภาระงานการสอน เพิ่มระยะเวลาในการทำงานมากขึ้น