

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๙

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค และตรงกับความประสงค์ของตนเอง ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. ประกาศตำแหน่งว่างเพื่อดำเนินการรับย้าย

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยื่นคำร้องขอย้ายตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. นำรายชื่อผู้ขอย้ายให้สถานศึกษาประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อขอความเห็นชอบเพื่อรับย้ายข้าราชการครูที่ขอย้ายเข้าสถานศึกษา

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคะแนนตามรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบกรย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

๖. นำผลการกลั่นกรองการย้ายเข้าที่ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาการย้ายในลำดับต่อไป

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

สามารถดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคของตนเองซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

มีการศึกษาคู่มือ หลักเกณฑ์การดำเนินการตามระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. ด้วยการบริหารงานบุคคล มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่มากจนเกินไป อาจทำให้เกิดความสับสนตีความแตกต่างกันไปในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

๒. เนื่องจากระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบใหม่ที่เริ่มใช้งานจริงเป็นครั้งแรกในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ปี พ.ศ.๒๕๖๗ รอบที่ ๑

ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้ประสงค์ขอย้าย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการย้าย ยังไม่เคยเข้าใช้งานในระบบดังกล่าว ทำให้ยังไม่มีความเข้าใจในระบบ และไม่สามารถให้คำแนะนำ หรือแก้ไขปัญหาแก่ครูผู้ประสงค์ขอย้ายได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น โดยเข้าใจว่าระบบจะดำเนินการจับคู่ให้ ทำให้เกิดความกังวลว่าจะได้รับการจับคู่ไปยังสถานศึกษาที่ไม่ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่ง

๔. สพฐ.กำหนดปฏิทินในระยะเวลาที่กระชั้นชิด จึงทำให้ข้าราชการครูบางรายยังไม่เข้าใจ และไม่สามารถเรียนรู้ระบบได้ทันเวลา จึงไม่มั่นใจเข้าที่จะกรอกข้อมูลในระบบ

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. การดำเนินการตามระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ยังเป็นเรื่องใหม่ในการดำเนินการ จึงเห็นควรให้มีการจัดอบรมขยายผลให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นั้น อยากรให้มีความชัดเจนและไม่เป็นภาระของผู้ปฏิบัติในเรื่องของเอกสารประกอบการพิจารณา

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -