

รายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน
ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

จุดแข็ง

การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ หากผู้สับเปลี่ยนได้ตาม
ความประสงค์

จุดอ่อน

มีกำหนดระยะเวลา และคุณสมบัติของผู้ขอย้าย ทำให้ขาดคุณสมบัติและเสียโอกาส

โอกาส

ผู้ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน ได้กลับไปสอนภูมิสำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้
ครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน

อุปสรรค

ข้อกำหนดและเงื่อนไขการสับเปลี่ยน ต้องตรงวิชาเอก ทำให้ไม่สามารถย้ายได้ทุกราย

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ฯ

ครูที่ย้ายสับเปลี่ยนภายในจังหวัดจับคู่กัน จำนวน - คู่

ครูที่ย้ายสับเปลี่ยนภายนอกกับภายในจังหวัด จำนวน 1 คู่

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

Infographic

PDF

VDO

อบรมพัฒนา

อื่น ๆ (โปรดระบุ) ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ ทางไลน์ผู้บริหารโรงเรียน แจกหนังสือ
ทุกโรงเรียนในสังกัด

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

มีประสิทธิภาพ

ขาดประสิทธิภาพ (อย่างไรโปรดระบุ)

.....
.....

2.2 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. หาคู่ย้ายที่มีคุณสมบัติในสาขาวิชาเอกที่ตรงกันได้ยาก	1. ไม่ต้องกำหนดเอกตรง	1. ได้ย้ายตามความประสงค์ได้มากขึ้น

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ไม่มี

2.4 ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

2.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- มีการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจผ่าน VDO

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มีประสิทธิภาพ

2.2 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ไม่พบปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายที่ต้องพิจารณา	- ไม่มี -	- ไม่มี -

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ไม่มี

2.4 ข้อเสนอแนะ

- กำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งผ่านระบบ ซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์พกพาไร้สาย ที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการทำเอกสาร และมีความโปร่งใสในการดำเนินการพิจารณาย้าย

2.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

จุดแข็ง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีจุดแข็งในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เรื่อง การโยกย้ายกลับภูมิลาเนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยการใช้องค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบและกลั่นกรองการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความถูกต้อง โปร่งใส

จุดอ่อน

- จากการที่รูปแบบการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถทำได้ใน 3 กรณี คือ การย้ายกรณีปกติ การย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งเอื้อต่อการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่ส่วนใหญ่เป็นผู้มีถิ่นฐานอยู่ต่างจังหวัดโยกย้ายกลับภูมิลาเนาหรือย้ายออกนอกสังกัดเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ประเด็นการพัฒนางานจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนแต่ละท่านริเริ่มไว้ก่อนการโยกย้ายขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน

โอกาส

- แม้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจะมีโยกย้ายกลับภูมิลาเนาหรือย้ายออกนอกสังกัดเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยสังคมไทยมีค่านิยมที่ดีต่อการรับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย มีบุคคลที่สนใจสมัครสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ตำแหน่งครูผู้สอนที่ว่างอยู่ ได้รับการทดแทนอย่างทันเวลา

อุปสรรค

- ด้วยหลักเกณฑ์การย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้สถานศึกษารับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานสอนในภาพรวมไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง และสถานศึกษารับย้ายต้องมีจำนวนตำแหน่งในสายการสอนในวิชาเอกไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงทำให้ครูผู้สอนบางคนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ประสงค์จะย้ายกลับภูมิลาเนาไม่สามารถทำได้ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างในสถานศึกษารับย้าย

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

ครูที่ย้ายสับเปลี่ยนภายในจังหวัดจับคู่กัน จำนวน.....คู่
ครูที่ย้ายสับเปลี่ยนภายนอกกับภายในจังหวัด จำนวน.....2.....คู่

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

Infographic

PDF

VDO

อบรมพัฒนา

อื่น ๆ (โปรดระบุ) : แจกหนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการไปยังสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

มีประสิทธิภาพ

ขาดประสิทธิภาพ (อย่างไรโปรดระบุ)

2.2 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ไม่มี -	- ไม่มี -	- ไม่มี -

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1) ประชาสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้าย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยตามหลักเกณฑ์กำหนด

2) สร้างการรับรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการแต่งตั้ง โอน ย้าย ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่

2.4 ข้อเสนอแนะ

- การโยกย้ายกลับภูมิลำเนาตามข้อกำหนดของ ก.ค.ศ. เป็นการย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ทำการสอนในสาขาวิชาตรงกัน เพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิมในต่างสถานศึกษาที่เป็นภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน โดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น “TMS” ซึ่งต้องใช้เวลารอนานกว่าที่ระบบจะสามารถจับคู่ครูผู้มีความประสงค์ตรงกันได้จึงควรปรับปรุงระบบให้สามารถดูข้อมูลในแต่ละช่วงเวลาได้ว่ามีครูสาขาวิชาใดบ้างที่ประสงค์จะย้าย เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่จะสามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ครูในสังกัดที่สอนวิชา

เดียวกันและประสงค์จะย้ายกลับภูมิลำเนา นั้น ๆ ส่งเรื่องขอย้ายได้ทันที

2.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -



สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

จุดแข็ง

1. ความโปร่งใส: การพัฒนาหลักเกณฑ์ที่เน้นความโปร่งใสช่วยลดปัญหาการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ความพึงพอใจของครู: การแต่งตั้ง โอน ย้ายที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การสร้างระบบที่เป็นธรรม: การมีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างยุติธรรม
4. การประชาสัมพันธ์ และการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพราะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก

จุดอ่อน

1. ความซับซ้อนของระบบ: การพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการอาจมีความซับซ้อนและยากต่อการปฏิบัติหรือการเข้าใจ
2. ความต้านทานการเปลี่ยนแปลง: บุคลากรอาจไม่เต็มใจรับการเปลี่ยนแปลงหรือมองว่าการปรับปรุงกระบวนการเป็นอุปสรรค
3. ขาดแคลนทรัพยากร: การดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์อาจต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินและบุคคลที่เพียงพอ
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอายุราชการน้อย อาจทำให้มีข้อมูลการประเมินผลการประเมินมีผลงานประกอบการย้ายไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือคะแนนน้อย

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ใช้เครื่องมือหรือระบบอัตโนมัติในการคัดกรองข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างรวดเร็วและลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาด

2.4 ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

2.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การส่งเสริมความยุติธรรม : ส่งเสริมการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม
ในกระบวนการแต่งตั้ง โอน และย้าย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสมุทรปราการ

ไม่มีการดำเนินการเรื่องนี้
