

แบบรายงาน
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบข้อมูลการย้าย มีการพิจารณาเอกสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบคณะกรรมการ โดยยึดหลักการความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒. ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

๑. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดทุกตำแหน่ง ทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และได้เปิดช่องทางให้ข้าราชการครูฯ ผู้สนใจในระบบดังกล่าวสอบถามรายละเอียดโดยตรงทางโทรศัพท์มือถือ

๒. ได้ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้โรงเรียนทุกโรงในสังกัดรับทราบ และแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนได้รับทราบแนวปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้าย ผ่านระบบสารบรรณ AMSS++ และประชาสัมพันธ์หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในการย้ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ โดยให้ยื่นย้ายสับเปลี่ยนระหว่างวันที่ ๕ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓. แจ้งประชาสัมพันธ์หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๔/ว๖ ลว ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๔/ว๑๘ ลว. ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แก่ข้าราชการครูของวิทยาลัยในช่องทางระบบบริหารจัดการงานวิทยาลัยเทคนิคลำปาง (RMS) และช่องทางแชทกลุ่มไลน์บุคลากรของวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔. ดำเนินการสร้างการรับรู้ โดยศึกษาจากคู่มือและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานภายในระบบ TMS

๕. ให้ความรู้ในเรื่องระเบียบการขอย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น งานบุคลากรมีข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ ที่ไปบรรจุที่อื่นๆ สนับสนุนให้ครูศึกษาหาข้อมูลตามสื่ออินเทอร์เน็ต

๖. ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านการประชุมชนประจำเดือน เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านไลน์กลุ่ม. ประชาสัมพันธ์แจ้งกำหนดการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ



๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๑. ในการใช้งานในระบบฯ เข้าใจง่าย การวางรูปแบบขั้นตอนในการดำเนินการส่งเอกสาร ได้เรียงลำดับอย่างชัดเจน ตั้งแต่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายส่งเอกสารของตนเองฯ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบระดับเขตพื้นที่เข้าไปรับข้อมูลเอกสารของผู้ขอย้ายในระบบฯ ได้อย่างต่อเนื่อง และในการนำข้อมูลเข้าระบบฯ ไม่มีปัญหาใด ๆ ทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปอย่างเรียบร้อยและถูกต้อง

๒. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ถือเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เพิ่มโอกาสในการย้าย และได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สอน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือได้ดูแลบิดา มารดา ทำให้ปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น

๓. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เข้าใจและใช้งานง่าย สามารถยื่นการย้ายผ่านระบบออนไลน์ที่สะดวก รวดเร็ว ลดภาระงานด้านเอกสารลงได้มาก

๒.๒. ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.ระบบ TMS (Teacher Matching System) เป็นระบบที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการขึ้น โดยมีเพียง คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฯ ที่ต้องการย้าย และเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการ ดำเนินการในระบบได้	๑.สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการใช้ ระบบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงานต่อไป	๑.ข้าราชการครูสามารถใช้งาน ระบบ TMS (Teacher Matching System) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. อัตรากำลังข้าราชการครู ในวิชาเอกของสถานศึกษาบางแห่ง เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก ที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๒.จัดทำหนังสือหารือแนวทางการ ดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ได้ข้อสรุปและข้อยุติในการ ดำเนินการ	๒. หน่วยงานการศึกษา สามารถ รับย้ายครูผ่านทางระบบ TMS ได้ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
๓. คำสั่งย้ายมีผลวันที่ ๑๕ ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนในคำสั่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เนื่องจาก ณ วันที่ ยื่นคำร้องขอย้าย อัตราเงินเดือนใน ก.ค.ศ. ๑๖ ยังเป็นอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ทำให้เพิ่ม ภาระงานของผู้ที่รับผิดชอบงาน	๓. ควรกำหนดวันที่มีผลแต่งตั้ง การย้าย ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้อัตราเงินเดือนในคำสั่ง ตรงกับข้อเท็จจริง	๓. ลดภาระการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ไม่ต้อง แก้ไขคำสั่งย้าย ภายหลังจากที่ ออกคำสั่งย้ายไปแล้ว
๔. งบประมาณในการดำเนินงาน การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ใน ระดับภายในหน่วยงาน	๔. ควรจัดสรรงบประมาณและ การดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละปีงบประมาณ	๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ งานระบบประเมินวิทยฐานะ
๕. TMS เป็นระบบใหม่ขาดความรู้ ในการใช้งานระบบ	๕. เชิญวิทยากรอบรมให้ความรู้ใน การใช้งานระบบ	๕.ครูสามารถใช้งานระบบจับคู่ ครูคืนถิ่น TMS ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

๒.๓. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒. แจ้งประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น ให้โรงเรียนในสังกัดรับทราบ และโรงเรียนแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน และสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ผ่านช่องทางไลน์ หรือทางโทรศัพท์

๓. ได้รับย้ายครูที่ตรงตามสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือที่สถานศึกษาต้องการ

๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ กระบวนการ และมีการแลกเปลี่ยนรู้กันในระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้งานระบบ และผู้บริหารหน่วยงาน จะช่วยให้ระบบงานต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎ ระเบียบเรื่องการย้ายและเข้าใจการใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

๖. มีการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งานระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีการเผยแพร่ข่าวสาร กำหนดการต่างๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

๗. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับเงื่อนไขการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑. ระบบควรมีช่องให้ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายแนบ ก.พ.๗ และเอกสารอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาที่รับย้ายตรวจสอบความถูกต้องได้

๒. ควรเปิดระบบให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายอัปโหลดลงไปในระบบระหว่างช่วงเวลาระหว่างวันที่ ๕ -๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓. ควรมีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับรู้ตระหนัก ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ให้เห็นถึงความจำเป็น สำคัญของการดำเนินการต่าง ๆ

๒.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

๑. ได้ดำเนินการจัดตั้งกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ก่อนการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านทางระบบ TMS และเมื่อเกิดปัญหาได้นำเรื่องเข้าที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ เพื่อขอมติหรือไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่ง สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้แจ้งข้อหาหรือมาว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้ว

๒. ประชุมสร้างความเข้าใจ เพื่อการมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

๓. พิจารณาการแต่งตั้งโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหาร