

แบบรายงานผลการตรวจราชการและติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามตัวชี้วัดและให้คะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

จากการตรวจราชการ พบว่า หน่วยงานต้นสังกัด (๑) ประชุมประจำเดือนของสถานศึกษา (๒) ประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยน ตามที่ ก.ค.ศ. ให้ข้าราชการครู (๓) ออกแบบให้คะแนนรายบุคคล เพื่อให้ผู้ขอย้ายได้ประเมินตนเองเป็นการเบื้องต้นในแต่ละองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด และสะดวกในการจัดทำข้อมูลผู้ขอย้าย ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย (๔) จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาย้ายของข้าราชการครู และการรวบรวมเอกสารประกอบการพิจารณาย้ายของสถานศึกษา

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

จากการตรวจราชการ พบว่า หน่วยงานต้นสังกัด (๑) ดำเนินการโอนย้ายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนดและตามคะแนนการประเมิน ผู้ได้รับการพิจารณาย้ายมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา มีความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. การเข้าถึงระบบของ ก.ค.ศ. เป็นไปได้ยาก	ปรับปรุงระบบให้สามารถรองรับการใช้งานได้มากยิ่งขึ้น	ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น
๒. การติดต่อประสานงานกับสำนักงาน ก.ค.ศ.	เพิ่มช่องทางการให้บริการและให้คำแนะนำในการดำเนินงาน	การดำเนินการสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS เป็นการย้ายในรูปแบบใหม่ ซึ่งข้าราชการครู อาจจะยังไม่ทราบและไม่ได้ศึกษาระบบ จึงอาจทำให้มีข้าราชการครูยื่นคำขอในระบบน้อย	ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู ด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และ ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ทราบ และมีความเข้าใจในระบบให้ดียิ่งขึ้น	๑. ข้าราชการครูมีความสนใจยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ได้รับจากการดำเนินการมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจในระบบการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู ด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีความสำเร็จลุล่วงยิ่งขึ้น
๔. การย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งให้ ผู้ประสงค์ขอย้ายจัดส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาย้าย จำนวน เล่ม/ชุด ไม่เท่ากัน	ควรกำหนดแนวปฏิบัติการจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ทุกเขตพื้นที่การศึกษา สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน	ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้ายสามารถจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาย้ายได้ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว
๕. ไม่มีอัตราว่างรองรับการย้าย	กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรอัตราให้เพียงพอ (จำนวน ข้าราชการ ครู ของสถานศึกษาในสังกัด สอจ.สฎ ต่ำกว่าเกณฑ์ ประมาณ ๔๐%	ครูมีความสุข ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสู่ผู้เรียน มีคุณภาพสู่สถานศึกษาแห่งความสุข

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

จากการตรวจราชการ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (๑) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด (๒) มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) (๓) การจัดสรรอัตราเพิ่มเติมให้เพียงพอ

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

จากการตรวจราชการ พบว่า มีข้อเสนอแนะ (๑) ควรดำเนินการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ฯ (๒) ควรกำหนดปฏิทินการดำเนินการให้อยู่ในช่วงเวลาเดียวกับการพิจารณาย้ายกรณีปกติเนื่องจากการที่กำหนดปฏิทินแยกต่างหากกับการพิจารณาย้ายปกติเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

จากการตรวจราชการ พบว่า มีรูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (๑) ใช้ Google site ในการสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแจ้งความประสงค์ ขอย้ายกลับภูมิลำเนา