

๒.๗ การประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูเห็นข้อดีของการใช้ระบบ DPA ในประเด็นความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงานหลังได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินจนถึงการออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของแต่ละบุคคล

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ขาดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติในบางประเด็น

๓.๒ ครูขาดทักษะในการจัดทำคลิปการสอน

๓.๓ การตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPA เพื่อรับรองคุณสมบัติให้กับผู้ยื่นคำขอ แม้จะมีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงาน แต่ยังคงมีการตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอด้วยคนและต้องใช้ข้อมูลอ้างอิงของทะเบียนประวัติข้าราชการ (กพ.๗ / ก.ค.ศ. ๑๖) เช่น เงินเดือน วันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเลขที่ตำแหน่ง การแนบไฟล์ ที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน

๓.๔ การตรวจสอบข้อมูลในเรื่องการยื่นคำขอซ้ำในภาคเรียนเดียวกัน ระบบ ไม่มีการกลั่นกรองข้อมูลให้ในส่วนนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาการยื่นซ้ำได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ ระบบ DPA ควรจะเชื่อมโยงข้อมูล กับระบบ HRMS ซึ่งเป็นข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ จะลดความผิดพลาดและซ้ำซ้อนของการทำงานได้

๔.๒ ระบบ DPA ไม่ควรอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอยื่นซ้ำได้ในหนึ่งภาคเรียน ตามที่หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ก.ค.ศ. ควรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับสื่อที่ต้องใช้ประกอบในระบบ

๔.๔ ก.ค.ศ. ควรมีหนังสือตอบข้อหารือปัญหาในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

---ไม่มี---

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายฯ

การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชุมพรที่ผ่านมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามความประสงค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบริบทอัตราตำแหน่งว่างไม่ว่างและความต้องการของหน่วยงานการศึกษาแต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการด้วยความโปร่งใсыึดความถูกต้องของกฎ ระเบียบเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจมีกระแสจากเสียงสะท้อน วิพากษ์วิจารณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ได้รับผลกระทบหรือได้รับการพิจารณาที่ไม่เป็นไปตามความต้องการบ้าง

กรณีนโยบายการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) กระแสข้าราชการครูมีความเห็นสนับสนุนกับนโยบาย เพราะเกิดประโยชน์กับครูโดยตรง สามารถแก้ปัญหาการพิจารณาที่ไม่โปร่งใส หรือการมีเจตนาทุจริตคอร์รัปชันในการพิจารณาได้อย่างแท้จริง

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

๑. สำหรับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ยังไม่มีการดำเนินงานตามนโยบายการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ตามแนวปฏิบัติ ว๓/๒๕๖๗ เนื่องจาก กคศ. ชะลอการโยกย้ายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔๖๓ ลงวันที่ ๕ ม.ค. ๒๕๖๗)

๒. สำหรับหน่วยงานรับตรวจอื่น การแต่งตั้ง โอน ย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการเดิมดำเนินการอย่างเป็นปกติ ควบคู่กับการดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นซึ่งมีข้อมูลของ สพม.สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในระบบ TMS จำนวน ๖ คู่ (๑๒ คน) สามารถจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนได้ และของ สพ.ชุมพร เขต ๒ มีข้อมูลในระบบ TMS จำนวน ๑ คู่ (๒ คน) แต่ไม่ได้รับการจับคู่ย้าย สำหรับหน่วยงานอื่น ยังไม่มีข้อมูลในการรายงานครั้งนี้

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ผู้แสดงความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนมีจำนวนมาก แต่สามารถจับคู่ได้จำนวนน้อย
๓.๒ ผู้แสดงความจำนงที่วิชาเอกไม่ตรงกันไม่สามารถจับคู่กันได้
๓.๓ ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนที่ยื่นความประสงค์ย้ายสับเปลี่ยนแล้ว ยังสามารถยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติประจำปีได้อีก ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินการอยู่ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน อาจเกิดปัญหาข้อมูลการพิจารณา ย้ายซ้ำซ้อนได้

๓.๔ ไม่มีเอกสารเช่น สำเนา กพ.๗ ข้อมูลอัตรากำลังของโรงเรียน ประกอบการพิจารณาในการ ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการครูผู้ยื่นขอย้ายสับเปลี่ยนจากต่างเขตพื้นที่ฯ

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบการจับคู่ครูคืนถิ่น (ระบบ TMS) ในแบบคำร้องขอย้ายควรมี รายละเอียดข้อมูลผู้ขอย้ายที่ระบุรายละเอียดเพื่อการตรวจสอบมากขึ้น เช่น มีการระบุชื่อสถานศึกษา แต่ไม่ระบุชื่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นสังกัด และควรให้ผู้ขอย้ายแนบสำเนา ก.พ.๗ หรือสำเนา ก.ค.ศ.๑๖ เข้าในระบบด้วยเพื่อให้ผู้ดูแลระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอย้ายและ ข้อมูลของคู่ย้ายสับเปลี่ยนได้ถูกต้อง ครบถ้วน

๔.๒ ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดเรื่องระยะเวลา เพื่อให้มีการสรรหา บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อความต้องการและลดปัญหาการขาดแคลน ข้าราชการครู

๔.๓ ควรพิจารณาแก้ไขรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายของ ข้าราชการครูให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อมิให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ

๔.๔ ควรนำระบบ TMS ไปใช้กับกลุ่มข้าราชการอื่น พนักงานราชการ หรือลูกจ้างอื่นใน หน่วยงานการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณของรัฐด้วย

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

---ไม่มี---