

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

**๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น**

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

หน่วยรับตรวจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ประสงค์ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นการกลับภูมิลำเนาของตนเอง และนอกสังกัดที่ประสงค์ย้ายมาสังกัดสำนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น มีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ผ่านการประชุมชี้แจงและแจ้งผ่านระบบสารสนเทศ เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู การย้ายกรณีปกติและกรณีย้ายสลับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้มีความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รวมถึงสามารถเข้าใจใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ได้ อย่างถูกต้อง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กลับไปจัดการเรียนการสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิดส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษา มีความต่อเนื่องส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิลำเนาจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็น การลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการครูอีกด้วย ทั้งนี้ บางสังกัดที่เป็นหน่วยรับตรวจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้รายงานว่ามีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ และ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๒ จังหวัดชลบุรี

อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะให้ควรมีระบบดิจิทัล เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง รวมถึง บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ด้วย เพื่อความโปร่งใสและคล่องตัวในการทำงาน และควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

หน่วยรับตรวจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี สร้างการรับรู้แก่สถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด โดยแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการครูเกี่ยวกับการใช้งานระบบ (Teacher Matching System : TMS) ซึ่งเป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน โดยข้าราชการครูที่จะยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ อีกทั้งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีช่องทางในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านทางเว็บไซต์ของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในหัวข้อ “บริการสารสนเทศ” และเลือกเรื่อง “จับคู่ครูคืนถิ่น TMS” ซึ่งผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนสามารถเข้าศึกษารายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยน โดยการสื่อสารผ่านทาง Info graphic คลิปวิดีโอ และสไลด์ภาพนิ่ง

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษในการจัดทำเอกสาร สำหรับการขอย้ายสับเปลี่ยน มีความสะดวก และรวดเร็วในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยประมวลผลส่งผลให้มีความถูกต้อง แม่นยำ สำหรับการจับคู่เพื่อขอย้ายสับเปลี่ยนกลับภูมิลำเนา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ใช้ระบบบริหารงานบุคคล (HRVer IPA 2) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขอย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง โดยให้คณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อมูลตามความประสงค์ของผู้ขอโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความโปร่งใส

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบ ทำให้เกิดความสับสน และไม่สามารถอธิบายให้ข้าราชการครูเข้าใจได้อย่างชัดเจน	๑. ควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้าย และเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบ	๑. สามารถแนะนำการใช้งานระบบให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบ TMS ได้อย่างถูกต้อง

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
	เจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น	
๒. ครูขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS)	๒. มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS)	๒. ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) และสามารถดำเนินการขอย้ายผ่านระบบได้อย่างถูกต้อง
๓. แบบฟอร์มและเอกสารแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องอัปเดตใน ระบบยังมีความไม่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS มีความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับแบบรายงานต่าง ๆ	๓. อธิบายให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบเข้าใจในส่วนของการกรอกข้อมูล	๓. ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายสามารถกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มได้ถูกต้อง และอัปเดตเอกสารได้ทันช่วงเวลา
๔. ทางเลือกในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)	๔. การเพิ่มทางเลือกในระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) จับคู่ ๒ อาจจะเป็นจับ ๓ เส้า หรือ ๔ เส้า	๔. ลดขั้นตอนและระยะเวลารอคอยจากการเขียนย้ายตามรอบที่มีการแข่งขันสูงและตรงตามความต้องการของผู้ที่จะย้ายว่าได้คืนถิ่นอย่างแท้จริง
๕. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบ TMS กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) ไม่ชัดเจนคลุมเครือ	๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบ TMS ควรจัดทำช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนหรือควรมี การทำเป็นหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) ทุกครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือแจ้งข้อมูล การใช้งานระบบ	๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) สามารถปฏิบัติงานและสร้างการรับรู้ รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับระบบ TMS ได้ อย่างถูกต้อง
๖. มีคนใช้ระบบน้อย	๖. ควรมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ใช้ระบบ	๖. มีการจับคู่ย้ายได้มากขึ้น
๗. สาขาในการจับคู่ย้ายไม่สัมพันธ์กัน	๗. เปิดเงื่อนไขการย้าย	๗. มีการจับคู่ย้ายได้ตามความประสงค์มากขึ้น
๘. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการในการดำเนินการของระบบมากนัก	๘. แจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)	๘. ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น สามารถดำเนินการได้

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
		ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

#### ๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ครูที่ประสงค์ย้ายผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเป็นอย่างดี มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญและตระหนักในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ลงมือปฏิบัติจริงในการเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ได้รายงาน ว่า ระบบ HRVEC ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง มีการยืดหยุ่นในแง่ของการย้ายให้มีทางเลือกมากขึ้น การจัดหาอัตราทดแทนกันได้ในห้วงการย้ายในรอบเดียวกัน โดยไม่เกิดอัตรารว่างในสถานศึกษาขนาดเล็ก การตระหนักรู้ของบุคลากรในการเรียนรู้ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องของตนเอง รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับ การใช้ระบบบริหารงานบุคคล (HRVer IPA2) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการให้บริการของงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนข่าวสารจากต้นสังกัดที่ทั่วถึงไปยังสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อที่จะสะดวกและรวดเร็วต่อการจับคู่ครูคืนถิ่น ถ้าหากข่าวสารไปไม่ทั่วถึง การย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาก็เป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการได้ตามความประสงค์ของผู้ประสงค์ย้าย

#### ๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น

๒) แบบฟอร์มและเอกสารแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องอัปโหลดในระบบยังมีความไม่ชัดเจนทำให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS มีความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับแบบรายงานต่าง ๆ ควรมีการจัดลำดับตามความประสงค์ก่อนหลัง

๓) การเพิ่มทางเลือกในการดำเนินการระบบให้หลากหลาย เช่น จากเดิมเป็นการจับคู่เพื่อโยกย้ายในกรณีที่มีความต้องการตรงกัน หน่วยงานปลายทางที่สามารถรับย้าย ถึงจะดำเนินการจับคู่ย้ายได้ ซึ่งหากมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้นทางมีความประสงค์ที่จะย้าย แต่ปลายทางที่จับคู่ ไม่ต้องการย้าย ก็ไม่สามารถดำเนินการในระบบนี้ได้ และการเขียนย้ายตามรอบก็มีการแข่งขันตามเกณฑ์ ที่เป็นตัวกำหนด หากข้าราชการครูที่อายุงานน้อย ก็ไม่สามารถย้ายได้ หรือ ถ้าปลายทางไม่เปิดตำแหน่ง ทั้งที่มีตำแหน่งว่าง ก็ไม่สามารถย้ายได้เช่นเดียวกัน

๔) ควรมีระบบดิจิทัล เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง และระบบควรพัฒนาและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕) ระยะเวลาในการให้ตอบรับในการสับเปลี่ยนกับคู่ที่ต้องการสับเปลี่ยนค่อนข้างน้อย และข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงในหลายๆสถานศึกษา

#### ๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

