

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทุกหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการโดยได้ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยให้ผู้ประสงค์ยื่นย้าย บันทึกข้อมูลผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๗

๒.๒ ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดลำพูนได้วิธีการสร้างการรับรู้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอแนะนำจัดอบรมออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบ เปิด Hotline หรือช่องทางถาม-ตอบเพื่อให้ข้อมูลแก่ครูที่สนใจใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลและตอบคำถาม

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๑.TMS เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการย้ายให้กับข้าราชการครูกรณีที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิภาคของตนเอง ผ่านระบบออนไลน์โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้ายเป็นการช่วยลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างในการทุจริตระหว่างกระบวนการขอย้าย

๒. ความรวดเร็วในการดำเนินการ ลดระยะเวลาในกระบวนการย้ายจากเดิม (อาจจะระบุว่า ลดลงกี่เปอร์เซ็นต์) ประมวลผลการจับคู่ได้รวดเร็วขึ้น (อาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้)

๓. ความแม่นยำในการจับคู่ อัตราความสำเร็จในการจับคู่ครูกับโรงเรียนที่ต้องการ (อาจจะระบุเป็นเปอร์เซ็นต์) จำนวนการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเกี่ยวกับผลการจับคู่ลดลง

๔. ความครอบคลุมและการเข้าถึงจำนวนครูที่ใช้ระบบ TMS เทียบกับจำนวนครูทั้งหมดที่มีสิทธิ์ย้าย ความหลากหลายของพื้นที่ที่ครูย้ายไป (กระจายตัวทั่วประเทศ)

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ และขั้นตอนการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS	๑. สร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ บริการตอบข้อซักถามให้กับครู	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ยื่นย้ายผ่านระบบ ได้รับการย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิภาคของตนเองตามความประสงค์
๒. ข้าราชการครูยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา ทำให้ข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา	๒. ให้ข้าราชการครูขอทราบปริมาณงานสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ประกอบการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS	
๓. ระบบล่มหรือช้าเมื่อมีผู้ใช้งานพร้อมกันจำนวนมาก	๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพของเซิร์ฟเวอร์และระบบฐานข้อมูล	๓. ระบบสามารถรองรับการใช้งานพร้อมกันได้มากขึ้น โดยไม่เกิดปัญหาล่มหรือช้า
๔. ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณา	๔. จัดอบรมการใช้งานระบบทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์	๔. ลดข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในกระบวนการย้าย
๕. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของครูและตำแหน่งว่าง	๕. วิเคราะห์ความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า	๕. กระจายครูที่มีคุณภาพไปยังพื้นที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ความซับซ้อนของเกณฑ์การพิจารณาในบางกรณี	๖. จัดทำแผนการสื่อสารนโยบายและเกณฑ์การย้ายอย่างชัดเจนและล่วงหน้า	๖. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ข้าราชการครูผู้มีความประสงค์และมีความจำเป็นย้ายถูกจับคู่ผ่านระบบ TMS ตรงกัน
๒. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้บริหารโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดอบรมการใช้งานระบบให้กับครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารข้อมูล นโยบาย และเกณฑ์การย้ายอย่างชัดเจนและทั่วถึง ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
๕. การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของครู มีนโยบายสนับสนุนครูที่ย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลน

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาระบบการคาดการณ์อัตราค่าจ้างครู ใช้ AI และ Big Data วิเคราะห์แนวโน้มการย้ายของครูในอนาคต สร้างแบบจำลองการกระจายครูที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่

๒. บูรณาการกับระบบพัฒนาวิชาชีพครู เชื่อมโยงข้อมูลการย้ายกับระบบการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ สร้างแรงจูงใจในการย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลนโดยให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๓. ปรับปรุงการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม จัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลระหว่างครู สร้างช่องทางการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับนโยบายการย้าย

๔. ควรให้ข้าราชการครูผู้มีคุณสมบัติยื่นข้อมูลการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น บันทึกความประสงค์ผ่านระบบ TMS หากเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่ตรวจสอบว่ามีข้อมูลการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ดำเนินการเสนอ อ. ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการครูได้ย้ายตามความประสงค์

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-