



กระทรวงศึกษาธิการ
MINISTRY OF EDUCATION

รายงาน

นโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา
ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณา
ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน



สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย

งานสนับสนุนการตรวจราชการ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

57/33 หมู่ 22 ถ.เวียงบูรพา ต.รอบเวียง
อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย 57000



นโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นโยบาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๑.๑ พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	สพฐ. / สอศ. / สกร. / ก.ค.ศ.
๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน	สพฐ./ สอศ., /สกร., /สช. / ก.ค.ศ.
๑.๓ แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม	สป. / สพฐ. / สอศ. / สกร. / สช. / ก.ค.ศ.
๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม	สพฐ. / สอศ. / สช.
๒. นโยบายลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง	
๒.๑ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา	สพฐ. / สอศ./สกร./สช.
๒.๒ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ	สพฐ.
๒.๓ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิต ให้เป็นรูปธรรม	สพฐ. / สอศ. / สกร. / สช.
๒.๔ การจัดทำระบบวัดผลรองรับมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่ม เพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ	สอศ. / สช. / สกร. / สกศ.
๒.๕ การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย	สพฐ. / สอศ. / สกร. / สช.
๒.๖ ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)	สพฐ. / สอศ. / สกร.

แบบเก็บข้อมูลติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ ๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การวิเคราะห์สถานการณ์ของการทำงานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพของระบบ

- ระบบ TMS ช่วยลดขั้นตอนและเอกสารที่จำเป็นในการย้ายข้าราชการครู ทำให้กระบวนการย้ายเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

- ความโปร่งใสในการดำเนินการทำให้ลดโอกาสในการทุจริต เนื่องจากข้อมูลสถานะการสมัครและผลการจับคู่สามารถตรวจสอบได้

๒. การสร้างการรับรู้

- มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับระบบ TMS และแนวทางการย้าย

- หลายโรงเรียนได้จัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้งานระบบ TMS

๓. สถานะปัจจุบัน

- ขณะนี้ยังไม่มีการนำนโยบายมาใช้ในบางสถานศึกษา เนื่องจากรอคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูง

- สถานศึกษาบางแห่งได้มีการดำเนินการประชุมชี้แจงและอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบ

TMS

๔. ความท้าทาย

- การรอคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงอาจทำให้การดำเนินการช้าลง และอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรในระบบ

- ความแตกต่างในการดำเนินการของสถานศึกษาต่างๆ อาจทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลและการใช้งานระบบ

๕. การสนับสนุนและการให้คำปรึกษา

- สถานศึกษาหลายแห่งได้จัดตั้งศูนย์บริการตอบคำถามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้งานระบบ TMS เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

โดยรวมแล้ว ระบบ TMS มีศักยภาพในการปรับปรุงกระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังคงต้องการการสนับสนุนและการดำเนินการที่ชัดเจนจากผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้งาน

**๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ**

**๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)**

หน่วยงานทางการศึกษา

ในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) มีการดำเนินกิจกรรมและการสื่อสารที่คล้ายคลึงกันในแต่ละหน่วยงานทางการศึกษา แต่ก็มีความแตกต่างในบางด้านด้วย ดังนี้:

การดำเนินการที่คล้ายกัน:

๑. การประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูล:

- ทุกหน่วยงานมีการแจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ วิธีการ และปฏิทินการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ TMS ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และครูได้รับข้อมูลนี้ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, Facebook, และ Smart Office

- มีการศึกษาคู่มือและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ TMS เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจขั้นตอนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ระบบนี้

๒. การอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ:

- หน่วยงานต่างๆ ได้จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนการย้ายและการใช้ระบบ TMS อย่างละเอียด

- เนื้อหาที่สื่อสารประกอบด้วยจุดประสงค์ของระบบ, ขั้นตอนการยื่นคำร้อง, เอกสารที่ต้องใช้, และระยะเวลาในการดำเนินการ

การดำเนินการที่แตกต่างกัน:

๑. การเลือกช่องทางการสื่อสาร:

- บางหน่วยงานอาจเน้นการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, และเว็บไซต์ของ ก.ค.ศ. ในขณะที่บางหน่วยงานใช้ช่องทางอื่นๆ เช่น Smart Office, การจัดทำ Infographic และการจัดทำ Live สดตอบข้อซักถาม

๒. วิธีการประชาสัมพันธ์:

- หน่วยงานบางแห่งใช้การแจ้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ของ ก.ค.ศ. หรือผ่านการจัดประชุม อ.ก.ค.ศ. เพื่อจัดการงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะ

- บางหน่วยงานอาจมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การชมการแจ้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ของ ก.ค.ศ. FORUM หรือจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นพิเศษเพื่อเน้นให้ครูเข้าใจระบบ TMS มากขึ้น

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

๑. การประชาสัมพันธ์:

- ทุกสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และขั้นตอนการย้ายผ่านระบบ TMS ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียน, สื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, Line), ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และการประชุมประจำเดือน

- มีการจัดทำเอกสารคู่มือการใช้งานระบบ TMS ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการลงทะเบียน การกรอกข้อมูล และการจับคู่ในการย้ายสับเปลี่ยน

๒. การอบรมและเวิร์กช็อป:

- หลายสถานศึกษาได้จัดอบรมหรือเวิร์กช็อปให้กับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระบบ TMS โดยมีการสาธิตการใช้งานและการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูเข้าใจวิธีการใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การให้คำปรึกษาและการสนับสนุน:

- สถานศึกษามีการจัดตั้งศูนย์บริการตอบคำถาม หรือมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้งานระบบ TMS ผ่านทางสายด่วน, อีเมล, หรือแชทออนไลน์ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำดำเนินการ

สถานศึกษาที่ดำเนินการได้แตกต่าง ได้แก่

๑. ช่องทางการประชาสัมพันธ์:

- บางสถานศึกษามีการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น โปสเตอร์และใบปลิว เพื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมจากช่องทางออนไลน์ ขณะที่บางแห่งเน้นการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ Facebook เป็นหลัก

๒. การจัดการข้อมูลและเอกสาร:

- สถานศึกษาบางแห่งมีกระบวนการเตรียมเอกสารที่ละเอียดกว่า เช่น การจัดเตรียมไฟล์ PDF ของเอกสารสำคัญ เช่น สำเนาทะเบียนบ้าน, คำสั่งบรรจุ และแต่งตั้งวิทยฐานะ เพื่อนำไปใช้ในการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS

๓. การสื่อสารผลประโยชน์ของระบบ:

- บางสถานศึกษามีการนำเสนอกรณีศึกษาหรือเรื่องราวความสำเร็จจากการใช้งานระบบ TMS เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูใช้ระบบ และชี้ให้เห็นถึงข้อดีของระบบ เช่น การลดขั้นตอนและความสะดวกในการย้ายกลับภูมิลำเนา

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๑

การประชุมและการชี้แจง: หลายโรงเรียนใช้การประชุมเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างการรับรู้ เช่น ชุมชนบ้านแม่ข้าวต้มหลวง, ดอยสถานพิทยา, บ้านจอยเจริญ, บ้านช่องลม, บ้านทุ่งก่อ

การประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบ TMS และการย้ายข้าราชการครูเป็นขั้นตอนที่ทุกสถานศึกษาปฏิบัติร่วมกัน เช่น บ้านดอยฮาง, บ้านถ้ำผาตอง

การให้ข้อมูลผ่านสื่อและเทคโนโลยี: หลายโรงเรียนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการให้ข้อมูล เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์, เว็บไซต์, และหนังสือราชการดิจิทัล เพื่อแจ้งข้อมูลและสร้างการรับรู้ เช่น บ้านจอยเจริญ, บ้านทุ่งหลวง, และบ้านคู (สหราษฎร์พัฒนาการ)

การจัดทำเอกสารและคู่มือ: หลายโรงเรียนได้จัดทำคู่มือหรือเอกสารเพื่อให้ครูศึกษา เช่น บ้านทุ่งก่อ, บ้านทุ่งหลวง

การสนับสนุนการใช้งานระบบ TMS: การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้งานระบบ TMS เป็นการศึกษาปฏิบัติที่ทุกโรงเรียนมุ่งเน้น เช่น บ้านช่องลม, บ้านชัยพฤกษ์, บ้านทุ่งยั้งหัวฝาย

สถานศึกษาที่ดำเนินการได้แตกต่าง ได้แก่

การอบรมออนไลน์: บ้านจะคือมีการอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ที่เน้นการประชุมในสถานที่ผลสำเร็จในการดำเนินการ:

การสร้างเครือข่าย: บ้านดงป่าเหมี้ยงได้สร้างเครือข่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายในการย้ายครู ซึ่งเป็นแนวทางเฉพาะที่โรงเรียนอื่นไม่ได้กล่าวถึง

การเน้นความโปร่งใส: บ้านดอยงามและบ้านดู่ (สหราษฎร์พัฒนาการ) ให้ความสำคัญกับการใช้ระบบ TMS ในการสร้างความโปร่งใสในการย้ายครู และช่วยลดความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ห่างไกล

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒

๑. การประชาสัมพันธ์และชี้แจง

โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับระบบ TMS ให้ครูและบุคลากรได้ทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการใช้งานของระบบ TMS รวมถึงการย้ายตาม ว ๑๘/๒๕๖๖ เช่น โรงเรียนเจดีย์หลวงพิทยาลงและชุมชนบ้านโป่ง ได้ดำเนินการประชุมชี้แจงในลักษณะเดียวกัน

๒. การอบรมหรือสนับสนุนการใช้งานระบบ TMS

หลายโรงเรียนมีการจัดอบรมให้ครูหรือบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้งานระบบ เช่น ชุมชนบ้านป่าก่อดำที่มีการจัดอบรมออนไลน์ให้ครูที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อให้เข้าใจการใช้งาน TMS อย่างถูกต้อง

สถานศึกษาที่ดำเนินการได้แตกต่าง ได้แก่

๑. ระดับความพร้อมและการเข้าถึงระบบ TMS

- โรงเรียนเจริญเมืองวิทยา พบปัญหาว่าครูยังไม่สามารถเข้าถึงระบบ TMS ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ที่ดำเนินการประชาสัมพันธ์และชี้แจงได้มากกว่า

- โรงเรียนชุมชนบ้านป่าก่อดำจัดอบรมออนไลน์เฉพาะกลุ่มครูที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา ในขณะที่โรงเรียนอื่นๆ เน้นการชี้แจงเป็นกลุ่มใหญ่

๒. การเน้นในการใช้ระบบ TMS

- ชุมชนบ้านป่าก่อดำเน้นการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตาม ว ๑๘/๒๕๖๖ ผ่านระบบ TMS ในขณะที่บางโรงเรียน เช่น ชุมชนบ้านโป่ง และเจริญเมืองวิทยา มุ่งเน้นในด้านการให้ความรู้และชี้แจงเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบ

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓

๑. การประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ: โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) และกระบวนการย้ายครูผ่านสื่อหลากหลาย เช่น เว็บไซต์, โซเชียลมีเดีย, และการประชุมชี้แจง รวมถึงการอบรมให้ครูเข้าใจหลักเกณฑ์และขั้นตอนการย้ายสับเปลี่ยนได้ดีขึ้น

๒. การประชุมชี้แจง: หลายโรงเรียนจัดประชุมเพื่ออธิบายขั้นตอนและสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับระบบ TMS รวมถึงการอธิบายข้อดีของการใช้ระบบนี้ในการย้ายครูเพื่อกลับไปภูมิลำเนา

๓. การศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง: โรงเรียนหลายแห่งให้ครูศึกษาข้อมูลการย้ายผ่านระบบ TMS ด้วยตนเอง รวมถึงการอธิบายและให้คำแนะนำในการใช้งานระบบจากผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียน

สถานศึกษาที่ดำเนินการได้แตกต่าง ได้แก่

๑. การจัดอบรมและประชาสัมพันธ์: บางโรงเรียนเช่น บ้านป่าคาแม่เงินสามัคคี ดำเนินการเผยแพร่เอกสารประชาสัมพันธ์และหนังสือแจ้งข่าวสารจากเขตพื้นที่ ในขณะที่บางโรงเรียนเช่น บ้านแม่แพง มีการประชุมการสร้างใจผ่านระบบ Zoom

๒. การสร้างช่องทางการสื่อสาร: โรงเรียนบางแห่งจัดทำช่องทางการติดต่อสื่อสารเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนครู เช่น บ้านโป่ง ได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่บางโรงเรียนอาศัยการประชุมและการแจ้งข่าวภายในโรงเรียน

๓. การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร: โรงเรียนบางแห่งเช่น บ้านดอยสะเกี๊วะ มีกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการย้ายผ่านระบบ TMS ในขณะที่บางโรงเรียนให้ครูดำเนินการศึกษาระบบด้วยตนเองเป็นหลัก

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔

โรงเรียนหลายแห่งได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจในหลายรูปแบบ เช่น

- การประชุมและชี้แจงแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- การใช้งานสื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดียเพื่อกระจายข้อมูล
- การจัดทำคู่มือหรือให้คำแนะนำผ่านเอกสาร
- การจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อให้ครูเข้าใจและสามารถใช้งานระบบ TMS ได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ ยังมีการเน้นเรื่องการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจระบบการย้ายผ่าน TMS และสามารถดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาในกรมส่งเสริมการเรียนรู้เชียงราย

๑. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจ

- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ TMS ให้กับสถานศึกษา
- หนังสือที่ออกโดยสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย (หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๗๐๔๒/ว ๘๗๗ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗) แจ้งข้อมูลและแนวทางการดำเนินการสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบที่ ๒)

๒. การสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร

- มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับระบบ TMS และแนวทางการย้าย

- สร้างความเข้าใจผ่านการประชุมประจำเดือนและการศึกษาข้อมูลในระบบ TMS

๓. สถานะปัจจุบัน

- ขณะนี้ยังไม่มีหรือนำนโยบายมาใช้ เนื่องจากคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูง แต่บุคลากรได้รับการชี้แจงเบื้องต้นเกี่ยวกับรายละเอียดของการย้ายผ่านระบบ TMS

สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเชียงราย

ไม่ได้ดำเนินการ

สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเชียงราย
ไม่ได้ดำเนินการ

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การประเมินประสิทธิภาพของระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) แสดงให้เห็นว่า

๑. ความสะดวกและรวดเร็ว: ระบบช่วยลดขั้นตอนการดำเนินการย้ายและเอกสารที่ต้องใช้ ซึ่งทำให้กระบวนการย้ายเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น รวมถึงลดระยะเวลาในการค้นหาตำแหน่งที่เหมาะสม

๒. ความโปร่งใสและเป็นธรรม: ระบบ TMS ทำให้กระบวนการจับคู่ครูและตำแหน่งที่ว่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดโอกาสในการทุจริต เนื่องจากมีการเปิดเผยข้อมูลสถานะการสมัครและผลการจับคู่

๓. ความแม่นยำในการจับคู่: ระบบช่วยจับคู่ครูกับตำแหน่งที่ว่างได้อย่างแม่นยำโดยพิจารณาความต้องการของทั้งครูและสถานศึกษา ซึ่งทำให้การย้ายตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของทั้งสองฝ่าย

๔. ลดการใช้เอกสารและค่าใช้จ่าย: ระบบช่วยลดการใช้เอกสารและการประชุมที่มีต้นทุนสูง ซึ่งทำให้การจัดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย

๕. การเข้าถึงข้อมูลและการติดตามผล: ระบบออนไลน์ทำให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการย้าย การแต่งตั้ง และตำแหน่งที่ว่างได้จากทุกที่ทุกเวลา และสามารถติดตามสถานะการย้ายได้อย่างเรียลไทม์

๖. การลดความขัดแย้ง: ระบบช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการย้ายข้าราชการครูในกระบวนการแบบดั้งเดิม โดยทำให้การย้ายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

แม้ว่าจะมีความคิดเห็นเชิงลบบางประการเกี่ยวกับความล่าช้าของระบบในช่วงเริ่มต้นและข้อจำกัดในการใช้งานในบางพื้นที่ แต่โดยรวมแล้ว ระบบ TMS ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงในการช่วยให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและตอบสนองความต้องการได้ดี

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ		
ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ความไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์การย้าย: หลายคนยังมีความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนและความไม่แน่ใจในกระบวนการย้าย	1. การพัฒนาความเข้าใจในระบบ TMS: ควรมีการจัดอบรมหรือให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การย้าย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้	1. ความโปร่งใสและความยุติธรรม: การพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใสจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นใจในกระบวนการย้าย และลดปัญหาการทุจริตหรือความไม่เป็นธรรม
2. ปัญหาด้านเทคนิค: การใช้ระบบ TMS อาจมีปัญหาทางเทคนิคที่ทำให้การดำเนินการย้ายไม่ราบรื่น เช่น ระบบล่มหรือการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่สะดวก	2. การปรับปรุงระบบการจัดการข้อมูล: ควรมีการพัฒนา ระบบ TMS ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจัดการข้อมูล เช่น การแก้ไขเอกสารที่แนบผิด	2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการย้าย: เมื่อระบบมีความพร้อมและครุมีทักษะในการใช้ระบบ TMS จะทำให้

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
		กระบวนการย้ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การขาดความยืดหยุ่นในเกณฑ์การย้าย: เกณฑ์การย้ายที่เข้มงวดอาจทำให้ครูและบุคลากรไม่สามารถย้ายได้ตามความต้องการหรือสถานการณ์ส่วนตัว	3. การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการพิจารณาการย้าย: ควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการย้าย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม	3. การลดปัญหาการย้ายบ่อย: การจับคู่ที่ตรงตามความต้องการและการพัฒนาระบบ TMS จะช่วยให้การย้ายของครูเป็นไปอย่างราบรื่น ลดการย้ายบ่อยครั้ง
4. การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง: การขาดการสนับสนุนหรือการให้ข้อมูลที่เพียงพอจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจทำให้กระบวนการย้ายไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	4. การกระจายวิชาเอก: ควรมีการกระจายวิชาเอกออกไปในตำแหน่งว่าง เพื่อให้ครูสามารถย้ายไปยังสถานที่ที่ตรงกับวิชาเอกของตนได้	4. การเพิ่มจำนวนผู้ใช้งานระบบ TMS: การส่งเสริมการใช้ระบบ TMS จะทำให้มีจำนวนผู้ใช้งานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการข้อมูลและการดำเนินการย้าย
5. ปัญหาการใช้เส้นสายหรือการทุจริต: แม้ว่าจะมีการพัฒนาระบบเพื่อความโปร่งใส แต่ยังคงมีปัญหาการใช้เส้นสายหรือการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการย้าย	5. การลดภาระงานในการย้าย: ควรมีการพัฒนากระบวนการย้ายให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อลดภาระงานในการย้ายของครูและบุคลากร	5. การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน: การให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และขั้นตอนการย้ายจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจที่ตรงกัน
	6. การพัฒนาความเข้าใจในระบบ TMS: ควรมีการจัดอบรมหรือให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การย้าย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้	
	7. การปรับปรุงระบบการจัดการข้อมูล: ควรมีการพัฒนากระบวนการ TMS ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจัดการข้อมูล เช่น การแก้ไขเอกสารที่แนบผิด	
	8. การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการพิจารณาการย้าย: ควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการย้าย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม	
	9. การกระจายวิชาเอก: ควรมีการกระจายวิชาเอกออกไปในตำแหน่งว่าง เพื่อให้ครูสามารถย้ายไปยังสถานที่ที่ตรงกับวิชาเอกของตนได้	

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่:

๑. หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม: การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการพิจารณาการย้ายจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
๒. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน: การให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายจะทำให้ระบบมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคิดเห็นของผู้ใช้จริง
๓. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย: การพัฒนาระบบข้อมูลกลางและระบบออนไลน์ที่สามารถให้บุคลากรยื่นคำขอและติดตามสถานะการย้ายได้ด้วยตนเอง จะช่วยเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการดำเนินการ
๔. การประเมินผลและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง: การประเมินผลการใช้งานระบบอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้น
๕. ความโปร่งใสในการดำเนินงาน: การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการพิจารณาการย้ายจะช่วยลดปัญหาการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นในระบบ

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑. การออกแบบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน: ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้าใจง่ายและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
๒. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการ: ควรพัฒนาระบบการย้ายแบบดิจิทัลและการจับคู่ครูด้วย AI เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความโปร่งใสในกระบวนการย้าย
๓. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน: ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การตัดสินใจในการย้ายตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา
๔. การจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการย้ายที่เป็นอิสระ: คณะกรรมการควรประกอบด้วยตัวแทนจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างเป็นกลางและโปร่งใส
๕. การจัดอบรมและพัฒนาครูในพื้นที่ขาดแคลน: ควรมีการจัดอบรมเพื่อยกระดับคุณภาพของครูในพื้นที่ที่มีความต้องการสูง
๖. การตรวจสอบคุณสมบัติอย่างรวดเร็ว: ควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารของผู้ยื่นคำร้องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กระบวนการย้ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี