

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากร ทางการศึกษา แจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงนโยบายและดำเนินการตามขั้นตอน

- ส่งเสริมให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรเป็นคนพื้นที่จะเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ของตนเองเป็นอย่างดี และต่อยอดการพัฒนา งาน ได้เหมาะสมกับบริบทหรือความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

- อำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทาง การศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทราบถึงนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการ

- ประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเกี่ยวกับ ระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- สร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ TMS ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อน ให้ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

- ประชาสัมพันธ์การใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้สถานศึกษาและข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ โดยแจ้งเวียนรายละเอียดทางหนังสือราชการ และได้ประชาสัมพันธ์การใช้ ระบบ TMS ทางเว็บเพจ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- ลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร เพิ่มความสะดวกให้ครูสามารถย้ายกลับ ภูมิภาคได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างในการทุจริตกระบวนการขอย้าย

- การประเมินประสิทธิภาพของระบบ TMS เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง

ระบบจะช่วยให้กระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบ	1. การให้ความรู้เกี่ยวกับกรใช้งานระบบ	1. ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบ
2. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น เป็นระบบที่ต้องใช้การเข้าตรวจเช็คด้วยคน ทำให้การใช้งานยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร	ควรพัฒนาระบบให้สามารถจับคู่โดยระบบ และมีการแจ้งเตือนไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอัตโนมัติ	การย้ายด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่น มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้สามารถย้ายได้ตามความประสงค์

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การประเมินประสิทธิภาพของระบบ TMS เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน
- การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงระบบจะช่วยให้กระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น
- การประชาสัมพันธ์การย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ที่ครอบคลุมถึง ทำให้ครูในสังกัดทราบข้อมูล วิธีการ รวมถึงปฏิทินการดำเนินการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ในแต่ละรอบ

2.5 ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี