

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การโยกย้ายมักจะตามมาด้วยปัญหาความไม่โปร่งใส ทั้งการใช้เส้นสายเพื่อเข้าไปแทรกแซงการพิจารณาอนุมัติ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี โดย กศจ. จึงพยายามหาแนวทางที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาขั้นตอนการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการครูไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ลดการใช้ดุลยพินิจที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ปิดช่องโหว่ในการเรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอนต่าง ๆ จึงส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาได้นำเทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ประมวลผลคะแนนผู้ขอย้ายมาใช้แทนการใช้ดุลยพินิจที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการพิจารณา สร้างความโปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารบุคลากร

๑) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี โดย กศจ. ได้กำชับให้หน่วยงานทางการศึกษาในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคความโปร่งใส โดยให้ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาแต่งตั้ง ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นต้น

๑.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี โดย กศจ. ได้กำชับให้หน่วยงานทางการศึกษาในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคความโปร่งใส โดยให้ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาแต่งตั้ง ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นต้น

๒) ปัญหาอุปสรรค

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑) ความเข้าใจที่ไม่ชัดเจน: ทั้งครูและผู้บริหารอาจมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ TMS ไม่ตรงกัน หรือไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการใช้งานอย่างละเอียด	๑) การสื่อสารที่ชัดเจน: จัดทำคู่มือการใช้งานระบบ TMS ที่เข้าใจง่าย และจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	๑) เพิ่มประสิทธิภาพการย้าย: กระบวนการย้ายจะรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น
๒) ข้อมูลไม่ครบถ้วน: ข้อมูลส่วนบุคคลของครูหรือข้อมูลตำแหน่งว่างอาจไม่ครบถ้วน หรือไม่ถูกต้อง ทำให้การจับคู่ไม่ตรงความต้องการ	๒) การตรวจสอบข้อมูล: ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในระบบอย่างสม่ำเสมอ	๒) ลดปัญหาการทุจริต: การย้ายตำแหน่งจะโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น
๓) ปัญหาทางเทคนิค: ระบบอาจมีปัญหาด้านเทคนิค เช่น การเข้าถึงระบบได้ช้า หรือระบบขัดข้อง	๓) การพัฒนาระบบ: พัฒนาระบบให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น และเพิ่มฟังก์ชันการใช้งานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้	๓) เพิ่มความพึงพอใจของครู: ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการย้ายมากขึ้น
๔) ความไม่สมดุลของตำแหน่งว่าง: จำนวนตำแหน่งว่างอาจไม่	๔) การวางแผนตำแหน่งว่าง:	๔) แก้ไขปัญหาขาดแคลนครู: ช่วยแก้ไขปัญหาด้านขาดแคลนครูในบางพื้นที่
		๕) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา: การมีครูที่เหมาะสม

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
<p>เพียงพอสอดคล้องความต้องการของครูในบางพื้นที่</p> <p>๕) ความกังวลเรื่องผลประโยชน์: บางครั้งอาจมีการกังวลเรื่องผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการย้ายตำแหน่ง</p>	<p>วางแผนตำแหน่งว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่</p> <p>๕) การสร้างความโปร่งใส: สร้างกลไกในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการย้ายตำแหน่งเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>ในตำแหน่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา</p>

๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) นับเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกในการย้ายครู แต่การที่ระบบจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้ เช่น การออกแบบระบบที่ตอบโจทย์ ๑.ความใช้งานง่าย: ระบบต้องออกแบบมาให้ใช้งานง่าย เข้าใจได้ง่าย และมีอินเทอร์เฟซที่เป็นมิตรกับผู้ใช้ทุกระดับ ๒.ครอบคลุมทุกขั้นตอน : ระบบต้องครอบคลุมทุกขั้นตอนของการย้าย ตั้งแต่การลงทะเบียนขออนุมัติ ไปจนถึงการอนุมัติและการรายงานผล ๓. ความยืดหยุ่น : ระบบต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนตามความต้องการและเงื่อนไขที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่

๒) สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) สถานศึกษาพิจารณาสาขาวิชาที่ต้องการรับย้าย ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามความจำเป็นและความขาดแคลนผู้สอนมากที่สุด

๔) ข้อเสนอแนะ

๑) การมีส่วนร่วมของครู : ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ TMS เพื่อให้ระบบตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง

๒) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง : ประเมินผลการใช้งานระบบ TMS อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น

๓) การสร้างเครือข่าย : สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ TMS ข้าราชการบางรายไม่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ แต่ประสงค์จะย้ายเข้าเนื่องจากครอบครัวของตนอยู่ในภูมิลำเนาใกล้เคียงสถานศึกษา

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -