

นโยบายที่ ๑ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

จากผลการดำเนินการจะลดปัญหาการแสวงหาประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ช่วงที่ผ่านมาดำเนินการได้อยู่ในระดับหนึ่ง เพราะยังมีหลักเกณฑ์ที่มีผลกระทบต่อระยะเวลาการประเมินวิทยฐานะ และการจับคู่ย้ายยังไม่ชัดเจนทั้งสองฝ่าย การจับคู่ในระบบยังไม่เข้าใจระบบที่ดี ยังมีบางเขตกำลังศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ความเป็นครูและความครองอายุราชการยังมีเกณฑ์ที่กำหนด และการตัดสินใจทั้งสองฝ่ายจะต้องได้รับความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. ด้วย ให้จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์ให้กับทุกหน่วยงานทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจน (ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่มีความพึงพอใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอน/ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น มีความพึงพอใจมาก เพราะไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและได้กลับภูมิลำเนาตนเอง)

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

๒.๑.๑) ดำเนินการแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กรณีการย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ให้ทุกโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดทราบผ่านระบบ Smart Area (ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่มีการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เข้าใจระบบน้อย ต้องประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง)

๒.๑.๒) ชี้แจงทำความเข้าใจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ดังนี้

- นำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ชี้แจง ให้ความรู้ และตอบข้อซักถาม เมื่อข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาสอบถามโดยตรง

๒.๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๒.๒.๑) เป็นระบบที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย มีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา / เจ้าหน้าที่ สามารถศึกษาได้จากคู่มือการใช้ระบบที่มีให้

๒.๒.๒) เป็นระบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องการกลับภูมิลำเนาได้อย่างตรงจุด

๒.๒.๓) เกิดการประสานกันในรายละเอียดและข้อมูลต่างๆระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ จึงนำไปสู่ความสำเร็จในการย้ายมากขึ้น

(ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พึงพอใจในประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาก)

๓) ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการศึกษาและทำความเข้าใจในคู่มือการย้ายสับเปลี่ยน	๑. ก.ค.ศ./สพฐ. ควรเพิ่มช่องทางการป้อนข้อมูล และการให้ความรู้ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนให้ข้าราชการครูฯ โดยตรง มากกว่าการให้ศึกษาคู่มือด้วยตัวเอง รวมถึงเพิ่มช่องทางการซักถามให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	.๑ ผู้สนใจที่มีคุณสมบัติครบได้รับการพิจารณาย้าย และครูมีความสุขกับการสอนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
๒. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เป็นระบบใหม่บางครั้งไม่สามารถเปิดเข้าระบบเพื่อดูข้อมูลจำนวนผู้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ การกำหนดข้อมูลของผู้ย้ายยังไม่ละเอียดและชัดเจน และระยะเวลาในการดำเนินการจำกัดเกินไป	๒. ควรขยายระยะเวลาการดำเนินการเพื่อให้ผู้สนใจได้ศึกษาระบบและกรอกข้อมูลขอย้ายได้ครบถ้วน	๒. ผู้ประสงค์ขอย้ายมีความใส่ใจในการเรียนรู้ระบบมากขึ้น เนื่องจากเจ้าของระบบเป็นผู้ให้ความรู้โดยตรง
๓. การจัดส่งเอกสารต่างๆ ในระบบไม่ครอบคลุม	๓. ควรกำหนดค่าคะแนนเป็นวิทยาศาสตร์ มีระบบติดตามการย้ายอยู่ที่ขั้นตอนใด	๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบได้มากขึ้น เนื่องจากได้สอบถามจากเจ้าของระบบโดยตรง
๔. ขาดความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการยื่น	๔. ปรับปรุงระบบให้ต้นสังกัดสามารถร่วมตรวจสอบเอกสารครูที่ยื่นได้	๔. การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ TMS มีประสิทธิภาพสำเร็จ รวดเร็วและถูกต้อง
๕. ไม่มีเมนูให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเอกสาร		๕. ลดความคลาดเคลื่อนของเอกสารการย้าย

๔) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๔.๑) ผู้ประสงค์ย้ายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาคู่มือ และทำความเข้าใจในการใช้ระบบอย่างถูกต้อง

๔.๒) ระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอ สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จทันระยะเวลาที่กำหนด

๔.๓) การลดภาระครูในด้านเอกสาร กระบวนการย้ายโปร่งใส ตรวจสอบได้

๕) ข้อเสนอแนะ

๕.๑) ไม่ควรกำหนดวิชาเอกในการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน เนื่องจากเป็นการยินยอม ทั้ง ๒ ฝ่าย และเพื่อให้ข้าราชการครูย้ายกลับภูมิลำเนา

๕.๒) การประสานความเข้าใจระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์ย้ายฯ/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานเจ้าของระบบ ควรประสานกันได้โดยสะดวก มีช่องทางให้สอบถามปัญหาอย่างเข้าถึง

๕.๓) ควรมีช่องทางให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้าไปแก้ไขคำร้องขอ ย้ายได้ด้วยตนเอง ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการย้ายฯ เป็นผู้แก้ไขข้อมูลให้ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดและคลาดเคลื่อนของข้อมูล

๕.๔) ควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสงค์ย้ายฯ upload ข้อมูลในระบบให้ครบถ้วน โดยเฉพาะสำเนา ก.ค.ศ. ๑๖ ควรให้ข้าราชการครูเป็นผู้ upload เพื่อป้องกันความ ผิดพลาดและคลาดเคลื่อนของข้อมูล

๕.๕) ต้องการให้ออกคำสั่งได้ในระบบ และลิงค์ข้อมูลไปยังผู้เสนอขอเองได้

๕.๖) ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยสามารถร่วมตรวจสอบเอกสารครูที่ยื่นได้

๖) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๖.๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ มีการจัดทำ คำชี้แจงการจัดทำเอกสารประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา