

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ตามบริบทในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่วนใหญ่จะรับราชการในภูมิลำเนาของตนเองและมีบางส่วนมิได้รับราชการในภูมิลำเนาของตนเอง ดังนั้นสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ ได้ดำเนินการ กำกับ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริมหน่วยงาน/สถานศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำร้องขอย้ายและสนใจที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาได้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายสลับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง และได้พัฒนาภูมิลำเนาบ้านเกิดของตนเอง โดยสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูในอนาคต ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ซึ่งระบบ TMS จะประมวลผลและแสดงผลของข้าราชการครูผู้ขอย้ายสลับเปลี่ยนด้วยกันจากสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาที่สอนตรงกันและสถานศึกษาของผู้ย้ายสลับเปลี่ยนที่ตั้ง อยู่ในภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสลับเปลี่ยน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ ได้ดำเนินการ กำกับ ติดตาม หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำหนังสือเวียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายและคู่มือการใช้งานระบบครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้กับข้าราชการครู และสถานศึกษาได้ทราบและถือปฏิบัติ ตลอดจนให้คำแนะนำตอบข้อซักถามต่าง ๆ จัดอบรมหรือประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจวิธีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเองได้

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้ง โอน ย้าย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นไปตามขั้นตอนจับคู่ ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังได้ดูแลบิดามารดา หรืออยู่ร่วมกับบุตรและคู่สมรส จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

### ๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งาน ระบบ TMS	๑. ต้องประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบอย่างทั่วถึง โดยให้ผู้บริหารในหน่วยงานเห็นเป็นเรื่องสำคัญ	๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่มีความประสงค์ต้องการย้ายสับเปลี่ยน มีความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งานระบบ TMS มากขึ้น
๒. ระบบยังให้อัพโหลดเอกสารบางรายการ ที่ส่งผลการออกคำสั่งย้าย	๒. ควรลดเอกสารในการยื่นขอโอนย้ายให้น้อยลง และเหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นภาระและ อุปสรรคในการโอนย้าย	๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสะดวกในการใช้ระบบมากขึ้น ส่งผลให้การย้ายสับเปลี่ยนตรงตามความต้องการของผู้ยื่น
๓. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ไม่รองรับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางหน่วยงาน	๓. ปรับปรุงหรือแก้ไขระบบ เพื่อรองรับการย้ายสับเปลี่ยนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถใช้ระบบได้ทุกคน	๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ ใช้ระบบ TMS ได้ทุกคน

### ๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การนำเทคโนโลยีระบบ(Teacher Matching System : TMS) มาใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้ ลดภาระ ลดเวลา และลดขั้นตอนการดำเนินงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึง

### ๒.๕ ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารในหน่วยทางการศึกษา/สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีหรือระบบต่างๆ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างๆ ได้สูงขึ้นหรือบรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

### ๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต ๒ ได้ดำเนินการจัดตั้งคลินิกเพื่อนครู “HR UTT๒ ONLINE” เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ให้คำปรึกษารวมถึงการช่วยเหลือด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านทางเว็บไซต์ <https://sites.google.com/view/personnelutt๒>