เขตตรวจราชการที่ ๓ (จังหวัดราชบุรี)

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริต คอรัปชั่น

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๒.๑.๑ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงนโยบายและดำเนินการตามขั้นตอน

๒.๑.๒ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรเป็นคนพื้นที่จะเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ของตนเองเป็นอย่างดี และต่อยอดการพัฒนางานได้เหมาะสมกับบริบทหรือความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

๒.๑.๓ อำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเองได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

๑.๑) ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทราบถึงนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการ

๑.๒) สร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ TMS ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนให้ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๑.๓) ประชาสัมพันธ์การใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้สถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ โดยแจ้งเวียนรายละเอียดทางหนังสือราชการและได้ประชาสัมพันธ์การใช้ระบบ TMS ทางเว็บเพจ

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๒.๑) ลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร เพิ่มความสะดวกให้ครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างในการทุจริตกระบวนการขอย้าย

๒.๒) การประเมินประสิทธิภาพของระบบ TMS เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงระบบจะช่วยให้กระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

๒.๓) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ นั้น เพื่อให้การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการรับ

ย้าย และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยน โดยเขตพื้นที่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาสามารถยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนพร้อมเอกสารประกอบ ผ่านระบบ TMS ตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทำให้เกิดความโปร่งใสไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น ผลการดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีครูได้รับย้ายสับเปลี่ยน ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ คู่ (๔ ราย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ย้ายสับเปลี่ยนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จำนวน ๒ ราย และย้ายสับเปลี่ยนต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จำนวน ๒ ราย เป็นต้น

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานเกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น	การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ	ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบ
๒. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น เป็นระบบที่ต้องใช้การเข้าตรวจเช็คด้วยคน ทำให้การใช้งานยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร	ควรพัฒนาระบบให้สามารถจับคู่โดยระบบ และมีการแจ้งเตือนไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอัตโนมัติ	การย้ายด้วยระบบจับคู่ครูคืนถิ่นมีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้สามารถย้ายได้ตามความประสงค์
๓. ก.ค.ศ.ไม่ได้สร้างกลุ่ม Line เฉพาะของการย้ายสับเปลี่ยน แต่จะแจ้งข้อมูลหรือความเคลื่อนไหวต่างๆ ในไลน์กลุ่ม e-meeting (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา) ทำให้การแจ้งข้อมูลไปรวมกับงาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งการติดตามข้อมูลอาจตกหล่น หรือพลาดข้อมูลสำคัญได้	-	-
๔. การเข้าระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ของเจ้าหน้าที่ สพท. เกิดความล่าช้า เนื่องจากผู้ดูแลระบบส่ง password เพื่อเข้าระบบให้ช้า ทำให้ไม่สามารถเข้าไปดูรายละเอียดผู้ขอย้ายได้	-	-

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๒.๔.๑ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔.๒ การประเมินประสิทธิภาพของระบบ TMS เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน

๒.๔.๓ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงระบบจะช่วยให้กระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

๒.๔.๔) การประชาสัมพันธ์การย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ที่ครอบคลุมถั่วถึง ทำให้ครูในสังกัดทราบข้อมูล วิธีการ รวมถึงปฏิทินการดำเนินการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ในแต่ละรอบ

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๒.๕.๑ การย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS เป็นระบบที่สะดวกต่อผู้ขอย้ายและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น ผู้ขอย้ายที่ได้รับการพิจารณาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาตรงกับความประสงค์ของตนเอง ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น

๒.๕.๒ ก.ค.ศ. ควรจะกำหนดแนวปฏิบัติการย้ายสับเปลี่ยนกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกกำหนดให้มีในสถานศึกษาให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การบริหารการวางแผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

๒.๕.๓ ก.ค.ศ. ควรจะกำหนดให้ผู้ขอย้ายแนบเอกสารเพิ่มเติมในระบบ TMS เช่น ข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำเนา ก.พ.๗ ที่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับรอง เพื่อให้ข้อมูลถูกต้อง ตรวจสอบได้ และเพื่อใช้ในการออกคำสั่งรับย้ายต่อไป

๒.๕.๔ เห็นควรให้มีการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกรอบวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้มีความยืดหยุ่นเฉพาะกรณีที่เป็นวิชาเอกขาดแคลน หรืออาจใช้แนววิชาที่สอนมาเป็นข้อผ่อนปรน ทั้งนี้ควรกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ชัดเจนโดยเฉพาะเอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณา

๒.๕.๕ ระบบ TMS ควรเพิ่มตัวเลือกให้ข้าราชการครูสามารถย้อนกลับไปแก้ไขข้อมูลที่บันทึกผิดได้ และควรอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายฯ โดยไม่ต้องมายื่นคำร้องฯ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เพื่อให้ข้าราชการครู ได้ย้ายกลับไปปฏิบัติหน้าที่สอน ณ โรงเรียนที่มีที่อยู่ในภูมิลำเนาเดียวกันกับภูมิลำเนาของข้าราชการครู

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นแบบอย่างที่ดี