นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรับชั่น

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการวิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น โดยดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูทุกสังกัด (การย้ายกรณีปกติ) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประเมินตามตัวชี้วัด มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่วนข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนใหญ่มีความประสงค์โอน/ย้าย เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ยังไม่มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงส่งผลให้ไม่สามารถโอน/ย้าย ได้

อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะให้ควรมีระบบดิจิทัล เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง รวมถึง บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ด้วย เพื่อความโปร่งใสและคล่องตัวในการทำงาน และควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

หน่วยงานทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ ได้สร้างการรับรู้แก่สถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด โดยแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการครูเกี่ยวกับการใช้งานระบบ (Teacher Matching System :TMS) ซึ่งเป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน โดยข้าราชการครูที่จะยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ อีกทั้งสำนักงาน ก.ค.ศ.ได้มีช่องทางในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านทางเว็บไซต์ของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในหัวข้อ“บริการสารสนเทศ”และเลือกเรื่อง “จับคู่ครูคืนถิ่น TMS”ซึ่งผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนสามารถเข้าศึกษารายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยน โดยการสื่อสารผ่านทาง Info graphic คลิปวิดิโอ และสไลด์ภาพนิ่ง

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS)

การใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS) เป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษในการจัดทำเอกสาร สำหรับการขอย้ายสับเปลี่ยน มีความสะดวก และรวดเร็วในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยประมวลผลส่งผลให้มีความถูกต้อง แม่นยำ สำหรับการจับคู่เพื่อขอย้ายสับเปลี่ยนกลับภูมิลำเนา

หน่วยงานทางการศึกษา แจ้งเวียนหนังสือเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching Syste :TMS) ให้สถานศึกษาทราบ และสร้างการรับรู้เข้าใจเกี่ยวกับระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS) มีคู่มือการใช้งานระบบ TMS และคลิปการใช้งาน ให้ครูที่มีความประสงค์จะใช้งานระบบ TMS

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบ ทำให้เกิดความสับสน และไม่สามารถอธิบายให้ข้าราชการครูเข้าใจได้อย่างชัดเจน	๑. ควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น	๑. สามารถแนะนำการใช้งานระบบให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบ TMS ได้อย่างถูกต้อง
๒. ครูขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS)	๒. มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS)	๒. ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ“จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) และสามารถดำเนินการขอย้ายผ่านระบบได้อย่างถูกต้อง
๓.แบบฟอร์มและเอกสารแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องอัพโหลดในระบบยังมีความไม่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS มีความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับแบบรายงานต่าง ๆ	๓. อธิบายให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบเข้าใจในส่วนของการกรอกข้อมูล	๓. ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายสามารถกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มได้ถูกต้อง และอัพโหลดเอกสารได้ทันห้วงเวลา

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๔. ทางเลือกในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)	๔. การเพิ่มทางเลือกในระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) จับคู่ ๒ อาจจะเป็นจับ ๓ เส้า หรือ ๔ เส้า	๔. ลดขั้นตอนและระยะเวลารอคอยจากการเขียนย้ายตามรอบที่มีการแข่งขันสูงและตรงตามความต้องการของผู้ที่จะย้ายว่าได้คืนถิ่นอย่าแท้จริง
๕. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบ TMS กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) ไม่ชัดเจนคลุมเครือ	๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำระบบ TMS ควรจัดทำช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนหรือควรมีการทำเป็นหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) ทุกครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือแจ้งข้อมูล การใช้งานระบบ	๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สพท.) สามารถปฏิบัติงานและสร้างการรับรู้ รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับระบบ TMS ได้อย่างถูกต้อง
๖. มีคนใช้ระบบน้อย	๖. ควรมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ใช้ระบบ	๖. มีการจับคู่ย้ายได้มากขึ้น
๗. สาขาในการจับคู่ย้ายไม่สัมพันธ์กัน	๗. เปิดเงื่อนไขการย้าย	๗. มีการจับคู่ย้ายได้ตามความประสงค์มากขึ้น
๘. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เข้าใช้หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการในการดำเนินการของระบบมากนัก	๘. แจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TeacherMatchingSystem:TMS)	๘. ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น สามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ครูที่ประสงค์ย้ายผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเป็นอย่างดี มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผ่านระบบ “จับคู่ครูคืนถิ่น” (TMS) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญและตระหนักในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS) ลงมือปฏิบัติจริงในการเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS)

สำหรับสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ ได้รายงานว่า ระบบ HRVEC ดีครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง มีการยืดหยุ่นในเงื่อนไขการย้ายให้มีทางเลือกมากขึ้น การจัดหาอัตราทดแทนกันได้ในห้วงการย้ายในรอบเดียวกัน โดยไม่เกิดอัตราว่างในสถานศึกษา ขนาดเล็กการตระหนักรู้ของบุคลากรในการเรียนรู้ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องของ ตนเอง รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับ การใช้ระบบบริหารงานบุคคล (HRver IPA๒) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการให้บริการของงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนข่าวสารจากต้นสังกัดที่ทั่วถึงไปยังสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อที่จะสะดวกและรวดเร็วต่อการจับคู่ครูคืนถิ่น ถ้าหากข่าวสารไปไม่ทั่วถึง การย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาก็เป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการได้ตามความประสงค์ของผู้ประสงค์ย้าย

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น

๒) แบบฟอร์มและเอกสารแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องอัพโหลดในระบบยังมีความไม่ชัดเจนทำให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS มีความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับแบบรายงานต่าง ๆ ควรมีการจัดลำดับตามความประสงค์ก่อนหลัง

๓) การเพิ่มทางเลือกในการดำเนินการระบบให้หลากหลาย เช่น จากเดิมเป็นการจับคู่เพื่อโยกย้ายในกรณีที่มีความต้องการตรงกัน หน่วยงานปลายทางที่สามารถรับย้าย ถึงจะดำเนินการจับคู่ย้ายได้ ซึ่งหากมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้นทางมีความประสงค์ที่จะย้าย แต่ปลายทางที่จับคู่ ไม่ต้องการย้าย ก็ไม่สามารถดำเนินการในระบบนี้ได้ และการเขียนย้ายตามรอบก็มีการแข่งขันตามเกณฑ์ ที่เป็นตัวกำหนด หากข้าราชการครูที่อายุงานน้อย ก็ไม่สามารถย้ายได้ หรือ ถ้าปลายทางไม่เปิดตำแหน่ง ทั้งที่มีตำแหน่งว่างก็ไม่สามารถย้ายได้เช่นเดียวกัน

๔) ควรมีระบบดิจิทัล เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง และระบบควรพัฒนาและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕) ระยะเวลาในการให้ตอบรับในการสับเปลี่ยนกับคู่ที่ต้องการสับเปลี่ยนค่อนข้างน้อย และข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงในหลายๆสถานศึกษา

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-