

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยให้ผู้ประสงค์ยื่นย้ายบันทึกข้อมูลผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) นั้น หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑๕ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการขอย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น โดยมีหน่วยงานต้นสังกัดคอยให้ความดูแล ตอบข้อสงสัยให้กับผู้ประสงค์ขอย้ายหลากหลายช่องทาง

๒.๒ ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑๕ มีการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดทุกตำแหน่ง ทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านการประชุมชนประจำเดือน ไลน์กลุ่มเว็บไซต์ facebook และแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนได้รับทราบแนวปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้าย ผ่านระบบสารบรรณ AMSS++ และแจ้งกำหนดการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

๒. หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษามีช่องทางให้ข้าราชการครูฯ ผู้สนใจในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ที่มีข้อสงสัยสามารถสอบถามรายละเอียดโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา และสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

งานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ได้ทางช่องทางไลน์ หรือทางโทรศัพท์ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอแนะนำ

๓. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แจ้งประชาสัมพันธ์หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๔/ว๖ ลว ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๔/ว๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แก่ข้าราชการครูของวิทยาลัยในช่องทางระบบบริหารจัดการงานวิทยาลัยเทคนิคลำปาง (RMS) และช่องทางแชทกลุ่มไลน์บุคลากรของวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔. สนับสนุนให้ครูศึกษาหาข้อมูลตามสื่ออินเทอร์เน็ต จัดอบรมออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบ เปด Hotline หรือช่องทาง ถาม-ตอบ และให้ข้อมูลแก่ครูที่สนใจใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูล และตอบคำถาม

๕. ดำเนินการสร้างการรับรู้ โดยศึกษาจากคู่มือและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานภายในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS)

๑. การเข้าใช้งานในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) เข้าใจง่าย การวางรูปแบบขั้นตอนในการดำเนินการส่งเอกสารได้เรียงลำดับอย่างชัดเจน ตั้งแต่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายส่งเอกสารของตนเองฯ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบระดับเขตพื้นที่เข้าไปรับข้อมูลเอกสารของผู้ขอย้ายในระบบฯ ได้อย่างต่อเนื่อง และในการนำข้อมูลเข้าระบบฯ ไม่มีปัญหาใด ๆ ทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปอย่างเรียบร้อยและถูกต้อง สามารถยื่นการย้ายผ่านระบบออนไลน์ที่สะดวก รวดเร็ว สามารถลดภาระงานด้านเอกสารลงได้มาก

๒. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ถือเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เพิ่มโอกาสในการย้าย และได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สอน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานและได้อยู่ร่วมกับครอบครัวหรือได้ดูแลบิดา มารดา ทำให้ปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น

๓. ระบบTMS เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการย้ายให้กับข้าราชการครู กรณีที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้ายเป็นการช่วยลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างในการทุจริตระหว่างกระบวนการขอย้าย

๔. ระบบ TMS มีความรวดเร็วในการดำเนินการ ลดระยะเวลาในกระบวนการย้ายจากเดิมประมวลผลการจับคู่ได้รวดเร็วขึ้น แม่นยำ มีอัตราความสำเร็จในการจับคู่ครูกับโรงเรียนที่ต้องการ ส่งผลให้จำนวนการอุทธรณ์หรือร้องเรียน เกี่ยวกับผลการจับคู่ลดลง

๕. มีความครอบคลุมและการเข้าถึงจำนวนครูที่ใช้ระบบ TMS เมื่อเทียบกับจำนวนครูทั้งหมดที่มีสิทธิ์ย้าย และมีความหลากหลายของพื้นที่ที่ครูย้ายไป (กระจายตัวทั่วประเทศ)

๖. มีความครอบคลุมและการเข้าถึงจำนวนครูที่ใช้ระบบ TMS เทียบกับจำนวนครูทั้งหมดที่มีสิทธิ์ย้าย มีความหลากหลายของพื้นที่ที่ครูย้ายไป (กระจายตัวทั่วประเทศ)
๗. สถานศึกษาได้รับย้ายครูที่ตรงตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.ระบบ TMS เป็นระบบที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการขึ้นใหม่ โดยมีเพียงคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฯ ที่ต้องการย้าย และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการในระบบได้ เนื่องจากยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจนในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายเพียงพอ	๑.๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการใช้ระบบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อไป ๑.๒ เชิญวิทยากรอบรมให้ความรู้ในการใช้งานระบบ ๑.๓ ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	๑.ข้าราชการครูและบุคลากรมีความเข้าใจชัดเจนในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ สามารถใช้งาน ระบบ TMS (Teacher Matching System) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. ข้าราชการครูยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา	๒. ให้ข้าราชการครูขอทราบปริมาณงานสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ประกอบการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS	๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ยื่นขอย้ายผ่านระบบ ได้รับการย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิภาคของตนเองตามความประสงค์
๓. ระบบล่มหรือช้าเมื่อมีผู้ใช้งานพร้อมกันจำนวนมาก	๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพของเซิร์ฟเวอร์และระบบฐานข้อมูล	๓. ระบบสามารถรองรับการใช้งานพร้อมกันได้มากขึ้น โดยไม่เกิดปัญหาล่มหรือช้า
๔. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของครูและตำแหน่งว่าง	๔. วิเคราะห์ความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า	๔. กระจายครูที่มีคุณภาพไปยังพื้นที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. อัตรากำลังข้าราชการครูในวิชาเอกของสถานศึกษาบางแห่งเกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๕. จัดทำหนังสือหรือแนวทางการดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ได้ข้อสรุปและข้อยุติในการดำเนินการ	๕. หน่วยงานการศึกษา สามารถรับย้ายครูผ่านทางระบบ TMS ได้ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๖. คำสั่งย้ายมีผลวันที่ ๑๕ ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนในคำสั่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เนื่องจาก ณ วันที่ยื่นคำร้องขอย้าย อัตราเงินเดือนใน ก.ค.ศ. ๑๖ ยังเป็นอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ทำให้เพิ่มภาระงานของผู้ที่รับผิดชอบงาน	๖. ควรกำหนดวันที่มีผลแต่งตั้ง การย้าย ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้อัตราเงินเดือนในคำสั่ง ตรงกับข้อเท็จจริง	๖. ลดภาระการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ไม่ต้องแก้ไขคำสั่งย้าย ภายหลังจากที่ออกคำสั่งย้ายไปแล้ว
๗. งบประมาณในการดำเนินการ การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในระดับภายในหน่วยงาน	๗. ควรจัดสรรงบประมาณและการ ดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละ ปีงบประมาณ	๗. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ งานระบบประเมินวิทยฐานะ

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒) แจ้งประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น ให้โรงเรียนในสังกัดรับทราบ และโรงเรียนแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรับทราบ โดยทั่วกัน หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน และสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ได้ผ่านช่องทางไลน์ หรือทางโทรศัพท์

๓) ได้รับย้ายครูที่ตรงตามสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือที่สถานศึกษาต้องการ

๔) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ กระบวนงาน และมีการแลกเปลี่ยนรู้กันในระดับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้งานระบบ และผู้บริหารหน่วยงาน จะช่วยให้ระบบงานต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ผู้บริหารให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่นให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎ ระเบียบการย้าย และการใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

๖) มีการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งานระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการเผยแพร่ข่าวสาร กำหนดการต่างๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

๗) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับเงื่อนไขการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘) ข้าราชการครูผู้มีความประสงค์และมีความจำเป็นย้ายถูกจับคู่ผ่านระบบ TMS ตรงกัน

๙) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้บริหาร โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดอบรมการใช้งานระบบให้กับครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๑๑) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารข้อมูล นโยบาย และเกณฑ์การย้ายอย่างชัดเจนและทั่วถึง ไซของทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๑๒) การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของครู มีนโยบายสนับสนุนครูที่ย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลน

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑) ระบบควรมีช่องให้ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายแนบ ก.พ.๗ และเอกสารอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาที่รับย้ายตรวจสอบความถูกต้องได้

๒) ควรเปิดระบบให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายอัปโหลดลดลงไปในระบบระหว่างช่วงเวลาระหว่างวันที่ ๕ -๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓) ควรมีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับรู้ตระหนัก ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายให้เห็นถึงความจำเป็น สำคัญของการดำเนินการต่าง ๆ

๔) พัฒนาระบบการคาดการณ์อัตรากำลังครู ไซ AI และ Big Data วิเคราะห์แนวโน้มการย้ายของครูในอนาคต สร้างแบบจำลองการกระจายครูที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่

๕) บูรณาการกับระบบพัฒนาวิชาชีพครู เชื่อมโยงข้อมูลการย้ายกับระบบการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ สร้างแรงจูงใจในการย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลนโดยให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๖) ปรับปรุงการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม จัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลระหว่างครู สร้างช่องทางการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับนโยบายการย้าย

๗) ควรให้ข้าราชการครูผู้มีคุณสมบัติยื่นข้อมูลการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น บันทึกความประสงค์ผ่านระบบ TMS หากเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่ตรวจสอบว่ามีข้อมูลการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ดำเนินการเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการครูได้ย้ายตามความประสงค์

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี

๑) ได้ดำเนินการจัดตั้งกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ก่อนการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านทางระบบ TMS และเมื่อเกิดปัญหาได้นำเรื่องเข้าที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ เพื่อขอมติหารือไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่ง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งข้อหาหรือมาว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้ว

๒) ประชุมสร้างความเข้าใจ เพื่อการมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

๓) พิจารณาการแต่งตั้งโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และพิจารณารับข้าราชการครูให้ย้ายมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัย เพื่อให้กลับภูมิลำเนา มีแนวทางการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ สอศ. กำหนด