

## รายงานผล

### การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรมีการดำเนินการในลักษณะที่เน้นความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ หลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้น ควรพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง เช่น ทะเบียนบ้านที่ตรงกับสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่ขอโอน ย้าย เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาการย้ายที่ไม่เป็นธรรม การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS) มาใช้ในการย้ายครู เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การย้ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ระบบนี้ช่วยให้ข้าราชการครูที่มีความประสงค์ขอย้ายสามารถยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบได้ง่ายและมีความโปร่งใสในการประมวลผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง ซึ่งการย้ายดังกล่าวนอกจากจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของครูแล้ว ยังช่วยลดปัญหาการสร้างหนี้สิน และป้องกันการวิ่งเต้นเพื่อการย้ายตำแหน่ง ในสถานการณ์ปัจจุบัน หน่วยงานทางการศึกษามีการแจ้งแนวทางการย้ายสับเปลี่ยนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสระบุรีทราบ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในภูมิลำเนาของตนเอง โดยควรมีการพิจารณาอย่างละเอียดจากข้อมูลที่ต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาในการโอนย้ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของครู

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการบริหารงานบุคคลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ระบบ TMS ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ครูมีความประสงค์ย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับครูในสังกัด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ใช้ระบบการแจ้งเวียนภายในองค์กรและการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของเขตพื้นที่การศึกษาและ Facebook ของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้ทราบถึงรายละเอียดของหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายโดยใช้ระบบ Education Area Management Support System (AMSS++) ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่จำเป็นให้กับโรงเรียนในสังกัด ทั้งในเรื่องของปฏิทินการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยน ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการย้ายสับเปลี่ยน ตลอดจนคู่มือการใช้งานระบบ TMS เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ยังได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจและเตรียมตัวตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการดำเนินงานดังกล่าว พบว่าการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ สามารถสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการย้ายสับเปลี่ยนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การที่ครูมีความเข้าใจในกระบวนการและแนวปฏิบัติในการย้าย จะช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วยความราบรื่นและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับชาติ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

จากการวิเคราะห์ในภาพรวมของจังหวัดสระบุรีแสดงให้เห็นว่าระบบ TMS มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ยังคงพบว่าประสิทธิภาพในการใช้ระบบ TMS มีความแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 การดำเนินงานผ่านระบบ TMS ในปี พ.ศ. 2567 แบ่งออกเป็น 2 รอบ ได้แก่ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 16 – 31 มกราคม 2567 ไม่มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนแต่อย่างใด รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 5 – 26 กรกฎาคม 2567 มีข้าราชการครูยื่นขอย้ายสับเปลี่ยนจำนวน 8 ราย แต่กลับพบว่า 7 รายไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกัน และอีก 1 รายที่ได้รับการตอบรับไม่สามารถดำเนินการย้ายได้ เนื่องจากโรงเรียนมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการใช้ระบบ TMS ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีข้อจำกัดอยู่บ้าง เนื่องจากในรอบแรกไม่มีการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน และในรอบที่สองแม้จะมีผู้ยื่นคำร้องแต่ยังไม่สามารถทำการย้ายได้สำเร็จ เนื่องจากปัญหาในการจับคู่ผู้ขอย้ายและอัตรากำลังครูที่ไม่สอดคล้องกัน

ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการดำเนินงานการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ TMS ในปี พ.ศ. 2567 รอบที่ 1 มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้าย 1 คน และได้รับการพิจารณาย้ายสำเร็จ ถือว่ามีประสิทธิภาพในการใช้ระบบ TMS ถึง 100 เปอร์เซ็นต์ แต่รอบที่ 2 ไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถดำเนินการย้ายข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS ในรอบที่ 1 ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นว่าระบบ TMS สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้ยื่นคำร้องที่ค่อนข้างน้อยในรอบที่ 1 และไม่มีการยื่นคำร้องในรอบที่ 2 อาจสะท้อนถึงการที่ข้าราชการครูในเขตนี้ยังไม่เห็นความจำเป็นในการย้ายหรืออาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้การย้ายสับเปลี่ยนไม่เกิดขึ้น

ดังนั้นแม้ว่าระบบ TMS จะมีความสะดวกและลดภาระงานในการพิจารณาย้าย แต่ยังคงต้องการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

**หมายเหตุ** (การรายงานข้อมูลผ่านระบบ TMS ตามนโยบายของ รมว.ศธ. โดยใช้ข้อมูลภาพรวมของ สนง. ก.ค.ศ. แยกรายจังหวัด)

หน่วยงาน	ย้ายภายในจังหวัด		ย้ายไปจังหวัดอื่น (ราย)
	ภายในเขตพื้นที่ (ราย)	ต่างเขตพื้นที่ (ราย)	
สพป.1	-	-	-
สพป. 2	-	-	1
สพม.	-	-	-
สอศ.	-	-	-
สกร.	-	-	-
ศศก.	-	-	-
<b>รวม</b>	-	-	<b>1</b>

**หมายเหตุ** (การรายงานข้อมูลผ่านระบบTMS ตามนโยบายของ รมว.ศธ. โดยใช้ข้อมูลภาพรวมของ สนง.ก.ค.ศ. แยกรายจังหวัด)

### 2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ข้าราชการครูในสังกัดผู้ประสงค์ขอ ย้ายไม่ยื่นคำร้องในระบบ TMS	สร้างความเข้าใจในการยื่นคำร้อง ขอย้ายผ่านระบบ TMS	มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้าย ผ่านระบบ TMS มากขึ้น
วิชาเอกของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนไม่ ตรงกัน	ให้โรงเรียนสามารถแจ้งความ ต้องการเพิ่มเติมนอกเหนือจาก วิชาเอกของผู้ขอย้าย	ผู้ขอย้ายได้ย้ายเพิ่มมากขึ้น

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
การย้ายสับเปลี่ยนถูกบังคับด้วย วิชาเอก	พิจารณาการใช้ประสบการณ์ของ ครูเป็นตัวเทียบเคียงแทนการ บังคับด้วยวิชาเอก	ครูที่มีประสบการณ์และมีความ ต้องการย้ายสับเปลี่ยนจะ สามารถย้ายได้มากขึ้น
การประชาสัมพันธ์ระบบ TMS ยัง ไม่แพร่หลาย	เน้นการประชาสัมพันธ์ระบบ TMS ให้กว้างขวางมากขึ้น	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบ TMS มากขึ้น
ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนไม่ได้รับการ ตอบรับจากผู้ที่ตนขอย้าย สับเปลี่ยนด้วยภายใน 3 วัน ระบบ TMS จะยกเลิกการขอจับคู่ โดยอัตโนมัติ และผู้ขอย้าย สับเปลี่ยนสามารถขอจับคู่ขอย้าย สับเปลี่ยนใหม่	แนะนำผู้ดูแลระบบในการแก้ไข และพัฒนาระบบ TMS	ระบบ TMS ได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาต่อไป ในทางที่ดีขึ้น

## 2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1) การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม โดยประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ผ่านหลายช่องทางอย่างแพร่หลาย ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงวิธีการและขั้นตอนในการยื่นคำร้องขอย้ายได้ชัดเจนมากขึ้น

2) ความเรียบง่ายและการเข้าถึงของระบบ TMS โดยออกแบบระบบที่ไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการใช้งาน ช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงและใช้ระบบ TMS ได้สะดวก ลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน

3) ระบบ TMS ที่มีการจัดการอย่างโปร่งใสและมีความแม่นยำสูง สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าการย้ายจะดำเนินไปด้วยความยุติธรรมและไม่มีการทุจริต

4) การปรับระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้โดยเปิดโอกาสให้โรงเรียนแจ้งความต้องการเพิ่มเติม และใช้ประสบการณ์ของครูเป็นตัวเทียบเคียงในกรณีที่วิชาเอกไม่ตรงกัน ช่วยเพิ่มโอกาสในการย้ายสับเปลี่ยนให้สำเร็จตามความประสงค์

## 2.5 ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีตัวอย่างในการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการย้าย ตามกรอบการพิจารณา

2) ควรมีตัวอย่างวิธีการยื่นแบบคำร้องขอย้ายในระบบครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567

