

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิลาเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ
แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนาที่ตรงกับความประสงค์
ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1)การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของในทุกภารกิจดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์
วิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด โดยเคร่งครัด มุ่งเน้นด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมปลอดทุจริต มี
ประสิทธิภาพ

2) ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ดังนี้

การย้าย มี 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การย้ายปกติ ให้ยื่นคำร้อง 2 ครั้ง/ปี คือ ครั้งที่ 1 ยื่นคำร้องเดือน ม.ค. ให้ใช้พิจารณา
ย้ายระหว่างวันที่ 15 ก.พ.-30 เม.ย. และครั้งที่ 2 ยื่นคำร้องเดือน ก.ค. ให้ใช้พิจารณาย้ายระหว่างวันที่ 1 ก.ย.-
31 ต.ค.

2. การย้ายแบบระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) โดยการ
ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ระบบจับคู่ครูคืน
ถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567 ในการขอย้ายกลับภูมิลาเนา ซึ่งเป็น
ระบบที่เน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งผลให้ครูได้ย้ายกลับภูมิลาเนาที่
ตรงกับความประสงค์ของตนเอง

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

หนังสือแจ้งหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ให้แก่
โรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนและดำเนินการขอย้ายตามหลักแนวปฏิบัติ และวิธีการย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนว
ปฏิบัติ ว 3/2567 และแจ้งแนวทางในการประชุมผู้บริหาร พร้อมนี้ได้พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งโอนและย้าย
ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนา ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมโปร่งใสและ
ตรวจสอบได้ ปราศจากข้อร้องเรียนใด โดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา(ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่
มีความพึงพอใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอน/ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิลาเนาที่ตรงกับความ ประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน มาก
น้อยเพียงใด) มีความพึงพอใจมาก เพราะไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและได้กลับภูมิลาเนาตนเอง

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนลงทะเบียนเข้าใช้งานในระบบ TMS โดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ได้พิจารณาอนุมัติเป็นหลักการในการรับย้าย กรณีที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อความคล่องตัวของการบริหารงานบุคคลและประโยชน์ของทางราชการ

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการพิจารณาตามปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2567 ผ่านระบบ TMS แล้ว ปรากฏว่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาให้ย้าย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ยังไม่มีผู้ประสงค์ย้าย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีผู้ยื่นคำขอย้ายผ่านระบบ แต่ไม่มีผู้ได้รับอนุมัติให้ย้ายเข้า-ออก ผ่านระบบจับคู่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้าย ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น รวมทั้งสิ้น 2 คู่ (ข้อมูลเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2567)

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- เอกสารประกอบการยื่นคำร้องขอย้ายมีเป็นจำนวนมาก	- ควรลดปริมาณเอกสารหลักฐานต่างๆ ลงเอาเฉพาะเอกสารที่จำเป็นและสำคัญเท่านั้น	- มีข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายเพิ่มมากขึ้น
- ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่เข้าใจในการแนบเอกสาร และหลักฐานประกอบการยื่นคำร้องขอย้าย	- ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมให้ความเข้าใจกับข้าราชการครูให้มากกว่านี้	- ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเอกสารหลักฐานต่างๆ ในการยื่นคำร้องมากยิ่งขึ้น
- เป็นระบบใหม่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบให้มากขึ้น	- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบ - สร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการย้ายกลับภูมิลำเนา
- ระบบยังไม่ครอบคลุมถึงผู้ที่มีความประสงค์ย้ายโดยที่ไม่ต้องจับคู่	- ดำเนินการเปิดระบบในรอบต่อไป ให้ครอบคลุมผู้ที่มีความประสงค์ย้ายแบบไม่จับคู่	- สะดวกรวดเร็วในการยื่นขอย้าย ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ย้ายและหน่วยงาน

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- 1) ความรู้ ความเข้าใจของผู้ประสงค์ขอย้าย
- 2) นโยบายรัฐบาลที่เอื้อประโยชน์ให้ข้าราชการครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้เร็วขึ้น
ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบให้มากขึ้น
- 3) มีการพัฒนาระบบให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรมตรวจสอบได้บางขั้นตอนเกิดปัญหาหรืออุปสรรค และมีความยุ่งยากในการดำเนินงาน จากผลการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดความยุ่งยากในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดกำหนด

2.5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอต่อผู้ยื่นคำร้องขอย้าย

1. ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายควรตรวจสอบรายละเอียดคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสาร/หลักฐานของผู้ขอย้าย ด้วยความละเอียดรอบคอบ และถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายควรศึกษารายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ละเอียดรอบคอบ
3. ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายควรดำเนินการตามขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติหน้าที่

1. ควรศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดกำหนด ตัวชี้วัดการประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจอย่างชัดเจน การดำเนินการนอกเหนือกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ อาจส่งผลกระทบต่อผู้ขอย้าย เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการ คณะกรรมการ และระบบบริหารงานบุคคลควรตรวจสอบรายละเอียดคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสาร/หลักฐานของผู้ขอย้าย ด้วยความละเอียดรอบคอบ และถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
2. ควรตรวจสอบ/จัดทำข้อมูลผู้ขอย้ายโดยองค์คณะกรรมการฯ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติย้าย
3. ควรให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ อนุมัติเป็นหลักในการส่งคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา กรณีขอย้ายไปต่างจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวก และให้เกิดความรวดเร็วในการจัดส่งเอกสาร
4. การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องปฏิบัติได้อย่างถูกต้องสอดคล้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้ และต้องอาศัยการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นไปตามกำหนดการที่ตั้งไว้ ให้มีการใช้กับการย้ายทุกกรณี มีการประกาศตำแหน่งว่างที่ชัดเจน วิชาเอกที่โรงเรียนมีความประสงค์ขอรับย้าย ควรมีการปรับหลักเกณฑ์การย้าย เพื่อให้ข้าราชการครูมีคุณสมบัติ สันับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการประเมินวิทยฐานะ
5. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่นให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ได้พิจารณาแล้ว มีความเป็นว่าเป็นแนวทางที่ดี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถย้ายคืนถิ่นได้ตามความสมัครและเหมาะสม

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)
-ไม่มี-
