

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่
ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ฯ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการย้ายสับเปลี่ยนด้วยระบบ TMS ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน
ก.ค.ศ. และหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึงสถานศึกษา เพื่อให้ครูที่มีความสนใจย้ายสับเปลี่ยน
ยื่นคำร้องขอย้าย ผ่านระบบ TMS โดยมีการแจ้งแนวปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินการอย่างชัดเจนและ
ให้ลงทะเบียนพร้อม อัปโหลดเอกสาร ผ่านระบบที่ <https://tms.otepc.go.th/>

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher
Matching System : TMS) กรณีมีข้าราชการครู ฯ ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ สามารถประมวลผลและแสดงผล
ผลได้ภายในระยะเวลาที่ ก.ค.ศ.กำหนด และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการประมวลผล เสนอ อ.
ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ พิจารณา ต่อไป ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร เป็นอย่างดี

ตารางรายงานผลนโยบายที่ ๒

สังกัด	จำนวนครูที่ลงทะเบียน ในระบบ TMS (คน)	จำนวนครูสามารถจับคู่ย้ายได้ (คน)	จำนวนครูได้รับการอนุมัติ ให้ย้ายสับเปลี่ยน (คน)
สพป.มหาสารคาม เขต ๑	๒	๑	๑
สพป.มค.๒	๓	๓	๓
สพป.มค.๓	-	-	-
สพม...	ไม่ทราบ	๒	๒
สอศ.	-	-	-
การศึกษาพิเศษ	๑	๑	๑
สกร	ช่วยราชการ ๓ คน		
รวม	๖	๗	๗

๒.๒ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ความไม่เสถียรของระบบ ในช่วงแรก	๑. ก.ค.ศ. ได้มีการปรับปรุงระบบ	๑. การย้ายผ่านระบบ TMS มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น
ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๒. การเรียงลำดับขั้นตอนการใช้งานในระบบ	๒. แจ้ง ก.ค.ศ. เกี่ยวกับปัญหา	๒. สพท.สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น
๓. การแนบเอกสารหากผิดแล้วกลับไปแก้ไขไม่ได้	๓. มีปุ่มให้กลับไปแก้ไขหรือแนบเอกสารเพิ่มเติมได้ในกรณีที่แก้ไขไม่ได้	๓. เพิ่มความสะดวก ลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสารย้ายข้าราชการครูกลับภูมิลำเนา
๔. การจับคู่ในกรณีที่ไม่ตรงสาขาที่บรรจุ	๔. มีความยืดหยุ่นในการจับคู่ให้มากขึ้น	๔. เพิ่มความสะดวกให้ครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ง่ายขึ้น
๕. ความไม่เสถียรของระบบ ในช่วงแรก	๕. ก.ค.ศ. ได้มีการปรับปรุงระบบ	๕. การย้ายผ่านระบบ TMS มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น
๖. การเรียงลำดับขั้นตอนการใช้งานในระบบ	๖. แจ้ง ก.ค.ศ. เกี่ยวกับปัญหา	๖. สพท.สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น
๗.ระบบไม่มีการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น	๗. เชื่อมข้อมูลอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา เข้ากับ ระบบ TMS	๗.ข้าราชการครูทราบว่ามีความคุณสมบัติในการยื่นคำร้องขอย้าย
๘.ระบบไม่อนุญาตให้มีการแก้ไข กรณีแนบเอกสารไม่ครบหรือผิด	๘.ควรให้มีระบบส่งคืนคำร้อง เพื่อให้ผู้ย้ายได้ปรับปรุงแก้ไขคำร้องและส่งเข้ามาใหม่	๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ช่วยตรวจสอบคุณสมบัติให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ในการจับคู่เพื่อย้ายสับเปลี่ยน ผู้ย้ายต้องหมั่นตรวจสอบคู่มือของตนเองในระบบว่ามีการตอบรับหรือไม่ เนื่องจากหากภายใน ๓ วัน ไม่มีการตอบรับการจับคู่สับเปลี่ยน ระบบจะทำการจับคู่ใหม่ ซึ่งอาจ ทำให้เสียสิทธิ์ได้และการอัปเดตเอกสารควรมีการตรวจสอบให้ถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการลงระบบ TMS

๒. ระบบสามารถอำนวยความสะดวกให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ทุกที่ทุกเวลา

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการศึกษารายละเอียดและแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน เช่น อัตรากำลัง ภูมิลำเนาและเอกสารในการลงระบบเพื่ออัปเดตให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์ให้ถูกต้อง จะทำให้การอัปเดตข้อมูลลงระบบไม่มีปัญหาและรวดเร็ว

๒. - ควรจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๓. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดเรื่องระยะเวลา เพื่อให้มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อความต้องการและลดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู

๔. ควรมีการศึกษารายละเอียดและแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน เช่น อัตรากำลัง ภูมิลำเนาและเอกสารในการลงระบบเพื่ออัปโหลดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์ให้ถูกต้อง จะทำให้การอัปโหลดข้อมูลลงระบบไม่มีปัญหาและรวดเร็ว

๕. ควรมีการอบรมการใช้งานระบบอย่างเข้มข้นอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

๒.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

.-ไม่มี-