

**แบบรายงานผล**  
**การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**  
**รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน**

\*\*\*\*\*

นโยบายการตรวจ : ๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ตรงกับความประสงค์ของตนเอง  
 เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

(หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สพฐ./ สอศ./ สกร./ สช./ ก.ค.ศ.)

**๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย**

**๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค**

หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เพื่อเป็นการจัดสวัสดิการ สร้างขวัญและ  
 กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาโดยเน้นการดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส  
 สามารถตรวจสอบได้ และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้ดำเนินการดังนี้

(๑) ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่ ก.ค.ศ.กำหนด อย่างละเอียด และดำเนินการตาม  
 ปฏิทินการปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(๒) ประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครโอน ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ  
 ตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลอัตรากำลังครูและสาขาวิชาเอกที่ต้องการของแต่ละสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐาน  
 วิชาเอกที่มีในสถานศึกษาและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดและบุคคลทั่วไปทราบ  
 โดยดำเนินการผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แจ้งในระบบหนังสือราชการ ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน  
 การติดป้ายประกาศของหน่วยงาน ฯลฯ

(๓) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อพิจารณาการแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูและ  
 บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และพิจารณาด้วยความ  
 โปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วยข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานต้น  
 สังกัด คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายนอก

(๔) สรรวจบุคลากรในสังกัดที่มีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนา หรือบุคลากรต่างสังกัดที่มี  
 ความประสงค์ในการย้ายกลับภูมิลำเนาจังหวัดน่าน หรือการย้ายข้าราชการจับคู่ครูคืนถิ่น และจัดทำแผน  
 การโยกย้ายของบุคลากรในสังกัดเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาโยกย้ายตามความเหมาะสมให้อยู่ในความเที่ยงธรรม

(๕) จัดทำข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็น  
 ฐานข้อมูลในการย้าย

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้  
 ที่ไม่ได้รับการแต่งตั้ง โอน ย้าย ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริม  
 การเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้เปลี่ยนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา  
 ตามอัธยาศัย เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้หารือกับ สำนักงาน ก.ค.ศ. เกี่ยวกับ

แนวทางการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด/กทม. รวมถึงกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ ศธ ๐๗๐๐๗/๕๒๒๗ เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

### ๑.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกัน ที่ดำรงตำแหน่งต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิม โดยนําระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้าย โดยใช้ชื่อว่า “ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น”(Teacher Matching System : TMS ) เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนโดยระบบ TMS จะประมวลผลและแสดงผลของข้าราชการครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกัน จากสาขาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกันและสถานศึกษาของคู่ย้าย หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการ

(๑) ศึกษาและทำความเข้าใจในระบบ TMS ในรูปแบบคณะกรรมการดำเนินงานพร้อมทั้งติดตามตรวจสอบการใช้งานและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

(๒) ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ และปฏิทินการดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดทราบ ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติยื่นคำร้องขอย้ายในระบบ TMS ตามกำหนด

### ๒) ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

(๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา สํารวจข้อมูลของบุคลากรที่มีความต้องการย้ายไปปฏิบัติงานตามภูมิลำเนาของตนเพื่อใช้ในการจัดทำแผนในการดำเนินการพิจารณาการย้ายตามความเหมาะสม

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด ให้ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นในการย้ายของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนในการพิจารณาโยกย้าย

(๓) ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ทำให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน สถานศึกษาได้บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาผู้เรียน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ทำให้มีความสุขในการทำงาน อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว ประหยัดค่าใช้จ่าย ก่อให้เกิดพลังและความพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

(๔) หน่วยงานทางการศึกษา สามารถดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เช่น

(๔.๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ได้ดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา จำนวน ๓๖ ราย ดังนี้

- การย้ายปกติ จำนวน ๓๖ ราย (ข้อมูล ณ ๑๕ ก.พ. ๖๗)

- การย้ายกรณีพิเศษ จำนวน - ราย (เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างในวิชาเอกที่ขอย้าย)

(๔.๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จำนวน ๒ ราย

(๔.๓) วิทยาลัยเทคนิคบัว ดำเนินการรับย้ายกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครูสาขาช่างกลจากวิทยาลัยการอาชีพพะเยา จังหวัดพะเยา กับวิทยาลัยเทคนิคบ้าน จำนวน ๑ ราย

(๔.๔) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านพิจารณาให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ช่วยราชการ จำนวน ๑ ราย โดยให้มาปฏิบัติหน้าที่ช่วยราชการ ณ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงกลาง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เป็นเวลา ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ - ๑ มกราคม ๒๕๖๘

### ๓) ปัญหาอุปสรรค

(๑) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นการประมวลผลการย้ายสับเปลี่ยนจากสาขาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน และสถานศึกษาของคู่ย้ายสับเปลี่ยนมีที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน จึงทำให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีวิชาเอกไม่ตรงกันกับคู่สับเปลี่ยนไม่มีคุณสมบัติในการย้าย

(๒) การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ การแนบเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาของผู้ขอย้าย มีไม่ครบตามข้อมูลที่จะต้องนำไปออกคำสั่งย้าย เช่น สำเนา ก.พ.๗

(๓) การอัปเดตข้อมูลเข้าออกจากระบบ หากไม่ดำเนินการให้ทันในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ระบบจะปิดรับโดยอัตโนมัติ ไม่สามารถเข้าได้ทั้งผู้ขอย้ายและเจ้าหน้าที่ จึงเกิดความยุ่งยากในการดำเนินการ

### ๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

(๑) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS ) ควรใช้ภูมิลำเนา และความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนของคู่ย้ายสับเปลี่ยนเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา หากต้องการช่วยให้ข้าราชการครูกลับภูมิลำเนาจริง

(๒) ควรมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่นแก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อลดปัญหาในการดำเนินการใช้ระบบ