

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การให้ความหมายหรือการจำกัดความของภูมิสำเนาของผู้ขอย้ายหรือการย้ายกลับภูมิสำเนา
ต้องมีความชัดเจน เพื่อป้องกันมิให้แต่ละเขตพื้นที่พิจารณาแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนน
การประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง
ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยให้
ความสำคัญกับเหตุผลในการขอย้ายกลับภูมิสำเนาของข้าราชการครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา
ที่ตรงกับความประสงค์ของผู้ขอย้าย

การพิจารณาย้าย ได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายที่สำนักงาน
ก.ค.ศ. กำหนด โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูที่ขอย้าย, แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดการย้าย, แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลการย้าย
ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู พิจารณา
กลั่นกรอง และเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ พิจารณานุมัติ

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิทินการย้ายและรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบ
การย้าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2567 แนวปฏิบัติและปฏิทิน
การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
รับทราบทั่วกัน และ แจ้งประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ไว้บนเว็บไซต์กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับทราบ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การดำเนินการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เป็นการอำนวยความสะดวก
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ ต้องให้ระบบมีการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไป
ตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ เพื่อป้องกันมิให้ครูเสียโอกาสในการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนที่เป็นไป
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่กำหนด

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. การรับรองข้อมูลการบรรจุหรือเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งของครูผู้ยื่นคำร้องขอย้าย และการรับรองข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษาหรือข้อมูลความขาดเกินรายสาขาวิชาของผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้องครบถ้วนโดยที่ครูได้ดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนเรียบร้อยแล้ว จึงส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งซึ่งอาจให้มีการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ	1. กำหนดให้มีช่องกรอกวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายวันสุดท้าย โดยให้ระบบ TMS ตรวจสอบตามเงื่อนไข ของการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อครูกรอกข้อมูลและแนบเอกสารข้อมูลอัตรากำลังฯ เรียบร้อยแล้ว ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนให้ครูไปประกาศหาคู่ย้ายและจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน หรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลดังกล่าว เพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด กำหนดเงื่อนไขในระบบ TMS ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไม่สามารถยื่นขอย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS ได้ เป็นต้น	1. ลดความผิดพลาด ของข้อมูลและลดระยะเวลาในการแก้ไขข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยน
2. ขาดการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ	2. จัดอบรมให้ความรู้และตอบข้อซักถามเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการใช้ระบบ	2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานตามระบบได้อย่างถูกต้อง
3. การขอรหัสเข้าระบบระดับเขตพื้นที่มีความยุ่งยาก	3. ต้องโทรศัพท์ประสานเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ.	3. ได้รับการแก้ไข แต่เสียเวลาสอบถามกัน ไป-มา
4. รูปแบบหน้าต่างของระบบยังทำให้ผู้ใช้สับสนในขั้นตอนต่าง ๆ	4. ต้องโทรศัพท์ประสานเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ.	4. ได้รับการปรับปรุงแก้ไข

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ระบบ TMS สามารถตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขของการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ข้อมูลอัตรากำลังสายงานการสอนในภาพรวมและตามสาขาวิชาเอกของสถานศึกษามี
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้รับการพิจารณาย้ายกลับภูมิลำเนา

2.5 ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาระบบ และคู่มือการใช้งานระบบ และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- ปรับปรุงรูปแบบขั้นตอนการยื่นในระบบ และพัฒนาระบบให้สามารถอนุมัติการส่งคำร้องขอย้ายได้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยระบบ

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ยังไม่มีรูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ โดยได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด