

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๐

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

การขับเคลื่อนการพัฒนาหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑๐ พบว่า มีการดำเนินการเพื่อให้ครูได้ทำงานในภูมิภาคที่ตนเองประสงค์ โดยเน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต เพื่อสร้างความเสมอภาคและยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งระบบ TMS เป็นระบบใหม่ที่เริ่มใช้เป็นครั้งแรก ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่งานบุคคลของโรงเรียนบางรายขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้บางครั้งการตรวจสอบเอกสารและรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการย้ายไม่เรียบร้อย

๒.๒ ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

๑. ประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนของระบบ TMS ให้ข้าราชการครูทราบ

๒. แจกกำหนดการ วิธีการ ขั้นตอน เปิดช่องการสอบถามความเข้าใจในการดำเนินการส่งคำร้องขอย้าย

๓. การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค วางแผนการดำเนินการโดยนำข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน มาพิจารณาอัตรากำลัง และนำมาตรฐานการวิชาเอกที่จัดทำเป็นปัจจุบัน มาใช้ในการพิจารณา

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการลงทะเบียนเพื่อเข้าใช้ระบบเว็บไซต์ <https://www.tms.otepc.go.th>

๕. ติดตามการยื่นคำร้องขอย้ายระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๕ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๖. การประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงการย้ายในกรณีดังกล่าว แต่ยังไม่มีความประสงค์

๗. ได้รับทราบ หนังสือจาก ก.ค.ศ. เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และแจ้งให้ครู บุคลากรรับทราบเรียบร้อยแล้ว

**๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)**

๑. ยังมีความยุ่งยากในการอัปโหลดไฟล์ กระบวนการและขั้นตอนยังมีความยุ่งยาก
๒. การใช้งานระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) การใช้งานง่าย อำนวยความสะดวกให้ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
๓. สถานศึกษายังไม่เคยเข้าใช้งานระบบ TMS เนื่องจากยังไม่ได้รับแจ้งให้ดำเนินการและแนวปฏิบัติจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด

**๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ปัญหาเรื่องการ Login เข้าสู่ระบบ ไม่แสดงให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเห็นทั้งหมด ปฏิทินและหัวขั้วระยะเวลาในการย้ายสับเปลี่ยน ไม่สอดคล้องกับการย้ายปกติ และข้าราชการครูส่วนมากไม่เข้าใจในกระบวนการการย้ายสับเปลี่ยน	๑. แจ้งรหัสผ่านในการเข้าสู่ระบบ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แจ้งเป็นหนังสือราชการหรือแจ้ง ผ่าน E-Mail แสดงข้อมูลรายละเอียดของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกราย กำหนดปฏิทินโดยเฉพาะหัวขั้วระยะเวลาการย้ายสับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการย้ายปกติ ปรับปรุงการเข้าระบบให้ง่ายต่อการใช้งาน	๑. สามารถทราบถึงจำนวนผู้ที่มีความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนและสามารถเตรียมข้อมูลเบื้องต้นในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว
๒. การยื่นคำร้องในแต่ละรอบมีจำนวนมาก ทำให้กระบวนการตรวจสอบข้อมูลมีความล่าช้า บางครั้งยังพบว่า มีเอกสารที่ขาดไปใน การประกอบการพิจารณา	๒. ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งเพิ่มระยะเวลาในการตรวจสอบเอกสาร	๒. จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการโอนย้ายครูและทำให้กระบวนการมีความรวดเร็วขึ้น รวมทั้งเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน
๓. ปัญหาในการดาวน์โหลดไฟล์	๓. ปรับปรุงระบบให้เข้าใจง่าย	๓. ครูที่ประสงค์ขอย้ายได้ย้ายคืนถิ่น
๔. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การคมนาคมไม่สะดวก และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก	๔. นำอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรรคืนจากการเกษียณอายุราชการ, ลาออก, การย้าย ไปต่าง สพท. และจากการเสียชีวิต ฯลฯ มาพิจารณารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง	๔. มีการเฉลี่ยครูในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูผู้สอน

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๕. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอและชุมชนใหญ่ การคมนาคมสะดวก ใกล้ภูมิภานา จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก	๕. นำอัตราว่างที่ไม่มีผู้ประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย หรือมีแต่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามความจำเป็นและขาดแคลนของสถานศึกษามาใช้ในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๕. มีการเฉลี่ยครูในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูผู้สอน
๖. ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานทำให้ข้าราชการครูที่มีความประสงค์ขอย้าย บางรายจัดทำเอกสารประกอบการย้ายไม่ตรงตามที่หลักเกณฑ์กำหนด และ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง บางรายไม่สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายได้	๖. จัดทำหนังสือชี้แจงระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการเรื่องย้ายให้โรงเรียนทราบ และแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนในทุกฝ่ายทราบและถือปฏิบัติ หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติมสามารถโทรศัพท์สอบถามมายังกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๖. ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายมีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ข้าราชการครูที่ประสงค์ขอย้ายได้เป็นอย่างดี

#### ๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การมีระบบที่ชัดเจนและโปร่งใสในการดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย พร้อมกับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย รวมถึงการมีมาตรการกำกับและตรวจสอบอย่างเข้มงวด

๒. ข้าราชการครูมีขวัญในการจัดการเรียนการสอน และมีกำลังใจที่ได้ย้ายคืนถิ่นเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง

๓. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการจัดทำคู่มือให้ผู้ใช้งานระบบ ครอบคลุม ทั้งข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้าย และเจ้าหน้าที่เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๔. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีเจ้าหน้าที่ไว้ตอบข้อซักถาม ตามเบอร์โทรศัพท์ที่ให้ไว้

๕. เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่รับผิดชอบ ทั้งระดับเขตและระดับโรงเรียนมีประสบการณ์ และมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอย้ายได้ดียิ่งขึ้น

## ๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเพิ่มการสื่อสารและให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และกระบวนการในการขอโอนย้าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน

๒. ควรแจ้งรหัสผ่านในการเข้าสู่ระบบ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ประกอบกับหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้แจ้งเป็นหนังสือราชการหรือแจ้ง ผ่าน E-Mail ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงทะเบียนไว้

๓. ควรแสดงข้อมูลรายละเอียดของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกรายที่ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS

๔. ควรกำหนดปฏิทินโดยเฉพาะห้วงระยะเวลาการย้ายสับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับการย้ายปกติ

## ๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -