

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานศึกษาธิการภาค 12

นโยบายที่ 2 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

**2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน**

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สามารถอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเองได้พัฒนาบ้านเกิด ปัญหาที่พบคือ สาขาวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย และยังมีควมจำกัดด้านเงื่อนไขหลักเกณฑ์บางประเด็น ส่งผลให้ครูบางท่านไม่สามารถขอย้ายได้ ในขณะที่มีความจำเป็นภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในภูมิลำเนา ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกังวล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น อาจมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์สำหรับกรณีพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงเกณฑ์พิจารณาการย้ายเป็นกรณีที่ยังเป็นที่ยอมรับ เช่น กรณีบุคลากรที่ป่วยทุพพลภาพ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการโอน/ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้เรียน เนื่องจากผู้ได้รับการโอน/ย้าย สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ยังเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นภาระลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการ รวมถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

**2.2 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ**

**1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)**

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้โรงเรียนในสังกัดทราบ โดยจัดทำเป็นหนังสือราชการและสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Facebook ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงานไว้ชัดเจน

- มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการย้ายสับเปลี่ยนด้วยระบบ TMS ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึงสถานศึกษา เพื่อให้ครูที่มีความสนใจย้ายสับเปลี่ยน ยื่นคำร้องขอย้าย ผ่านระบบ TMS โดยมีการแจ้งแนวปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินการอย่างชัดเจนและ ให้ลงทะเบียนพร้อม อัฟโหลดเอกสาร ผ่านระบบที่ <https://tms.otepec.go.th/> นอกจากนี้ในการประชุม ผู้บริหารประจำเดือน ได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

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

ตารางที่ 1 แสดงผลการดำเนินการขอย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สังกัด	จำนวนครูที่ลงทะเบียนในระบบ TMS (คน)	จำนวนครูสามารถจับคู่ย้ายได้ (คน)	จำนวนครูได้รับการอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยน (คน)
ศจ.ร้อยเอ็ด	25	27	23
ศจ.ขอนแก่น	16	7	7
ศจ.มหาสารคาม	6	5	5

## 2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตารางที่ 2 แสดงปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1.ครูและบุคลากรทางการศึกษา บางราย ยังไม่เข้าใจและไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนในระบบได้ทันเวลา	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติ	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในการดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย
2.การชะลอการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาบางแห่งขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีภาระงานที่มากขึ้น และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการโอนย้าย ทางระบบอย่างละเอียดเพื่อความเข้าใจ และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในการดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
3. ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่ตรวจสอบว่าโรงเรียนที่ประสงค์ย้ายผ่านระบบมีอัตรากำลังครูต่ำ พอดี หรือเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	เสนอปรับปรุงระบบทำลิงค์เพื่อ การตรวจสอบคัดกรองข้อมูลในระบบ TMS	ผู้ยื่น คำ ร้องขอ ย้าย ไม่ ต้อง เสียเวลาในการจับคู่ใหม่
4. ปัญหาด้านระบบฯ ได้แก่ - ความไม่เสถียรของระบบ ในช่วงแรก , การเรียงลำดับขั้นตอนการใช้งานในระบบ - ระบบไม่อนุญาตให้มีการแก้ไขกรณีแนบเอกสารไม่ครบหรือผิด	- ประสานแจ้ง ก.ค.ศ. เกี่ยวกับ ปัญหาเพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบฯ - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ช่วยตรวจสอบคุณสมบัติให้มีความ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	- การย้ายผ่านระบบ TMS มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น - เพิ่มความสะดวกให้ครู ลด ขั้นตอนของการดำเนินการย้าย และลดเอกสาร

#### 2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ข้าราชการครูที่ประสงค์ย้าย มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ก่อนที่จะจับคู่ จะทำให้การพิจารณาอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบคู่ย้ายของตนเองในระบบ เป็นระยะ ว่ามีการตอบรับหรือไม่ เนื่องจากหากภายใน 3 วัน ไม่มีการตอบรับการจับคู่สับเปลี่ยน ระบบจะทำการจับคู่ใหม่ ซึ่งอาจทำให้เสียสิทธิ์ได้และการอัปเดตเอกสารใหม่

#### 2.5 ข้อเสนอแนะ

(1) ควรจัด ก.ค.ศ. Forum Video Conference เป็นประจำ เพื่อตอบข้อซักถาม และยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากการใช้งานระบบจริง ประกอบกับการนำหลักเกณฑ์มาใช้ เพื่อให้มีแนวพิจารณาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(2) ควรพัฒนาปรับปรุงระบบฯ ให้สามารถส่งคืนคำร้องเพื่อให้ผู้ย้ายได้ปรับปรุงแก้ไขคำร้องและส่งเข้ามาใหม่

(3) ควรจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

(4) ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดเรื่องระยะเวลา เพื่อให้มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อความต้องการและลดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู

(5) ควรมีการศึกษารายละเอียดและแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน เช่น อัตรากำลัง ภูมิสำเนาและเอกสารในการลงระบบเพื่ออัปเดตให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์ให้ถูกต้อง จะทำให้การอัปเดตข้อมูลลงระบบไม่มีปัญหาและรวดเร็ว

(6) ควรมีการอบรมการใช้งานระบบอย่างเข้มข้นอย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

#### 2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)