

## นโยบายที่ ๑ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

จากผลการดำเนินการจะลดปัญหาการแสวงหาประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ช่วงที่ผ่านมาดำเนินการได้อยู่ในระดับหนึ่ง เพราะยังมีหลักเกณฑ์ที่มีผลกระทบกับระยะเวลาการประเมินวิทยฐานะ และการจับคู่ย้ายยังไม่ชัดเจนทั้งสองฝ่าย การจับคู่ในระบบยังไม่เข้าใจระบบที่ดี ยังมีบางเขตกำลังศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ความเป็นครูและความครองอายุราชการยังมีเกณฑ์ที่กำหนด และการตัดสินใจทั้งสองฝ่ายจะต้องได้รับความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. ด้วย ให้จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์ให้กับทุกหน่วยงานทางการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจน

๒) การดำเนินการโดยภาพรวมเขตตรวจราชการที่ ๑๓ พบว่า หน่วยงานทางการศึกษา ได้ดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้มากที่สุด ส่วนมากจะเป็นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หน่วยงานทางการศึกษาบางแห่ง ได้ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ซึ่งการดำเนินการย้ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และยังมีหน่วยงานทางการศึกษาบางแห่งไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายและบางรายคุณสมบัติไม่ตรงกับแนวปฏิบัติ หน่วยงานที่ดำเนินการย้ายมีดังนี้

๒.๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ มีข้าราชการครูยื่นความประสงค์ขอย้าย (กรณีปกติ) รอบที่ ๑ ตามคำร้องขอของตนเอง จำนวน ๒๗๘ ราย ดังนี้

- ขอย้ายกรณีปกติภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๘๖ ราย
- ขอย้ายกรณีปกติต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๙๒ ราย

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีพิเศษ) มีข้าราชการครูยื่นคำร้อง ขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

- กรณีดูแลมารดาซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง จำนวน ๑ ราย
- กรณีติดตามคู่สมรส จำนวน ๒ ราย

ผลการดำเนินการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ยื่นคำร้อง ขอย้ายกรณีพิเศษ จำนวน ๓ ราย ได้รับการพิจารณาอนุมัติการย้ายทั้ง ๓ ราย โดยเป็นไปด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคตนเองตามความประสงค์

๒.๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕ ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายที่ ก.ค.ศ.กำหนด และตามปฏิทินการย้ายข้าราชการครูสามารถยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ ๒ รอบ มีผลดำเนินการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

### การย้าย

รอบที่ ๑ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕ พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ย้าย จำนวน ๙๓ อัตรา ดังนี้

- |                |              |
|----------------|--------------|
| ๑) ย้ายภายใน   | จำนวน ๒๙ ราย |
| ๒) ย้ายต่างเขต | จำนวน ๖๔ ราย |

รอบที่ ๒ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕ พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ย้าย จำนวน ๖๓ อัตรา ดังนี้

- |                |               |
|----------------|---------------|
| ๑) ย้ายภายใน   | จำนวน ๒๘ ราย  |
| ๒) ย้ายต่างเขต | จำนวน ๓๕ ราย  |
| รวมทั้งสิ้น    | จำนวน ๑๕๖ ราย |

### การโอน

มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ขอโอน ไปสังกัดอื่น จำนวน ๓ ราย

๒.๓) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา

ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาของตนเอง ผลการดำเนินงาน พบว่า ข้าราชการครูทั้งหมด จำนวน ๑๑๙ ราย (ข้าราชการมาช่วยราชการ ๑ ราย) มีข้าราชการครูที่เขียนย้ายไป จำนวน ๘ ราย ข้าราชการครูที่เขียนย้ายมา จำนวน ๕ ราย ข้าราชการครูที่ย้ายไปแล้ว จำนวน ๑ ราย และข้าราชการครู โอนย้ายสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน ๑ ราย

- การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS จำนวน ๒ คู่ (๓ ราย) ยื่นคำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา (กรณีสับเปลี่ยน) จำนวน ๒ ราย (๑ คู่) ยื่นคำร้องขอย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา (กรณีสับเปลี่ยน) จำนวน ๑ ราย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ ที่ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ได้รับการพิจารณาอนุมัติย้ายสับเปลี่ยนเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒ คู่ ๓ ราย โดยเป็นไปด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาตนเองตามความประสงค์

๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS จำนวน ๑ ราย แต่ไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติในการย้ายเนื่องจากอัตรากำลังในสถานศึกษาของคู่ ขอย้ายสับเปลี่ยนเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔ มีข้าราชการครูยื่นคำร้อง จำนวน ๑ ราย และได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานแล้ว ปรากฏว่าอัตรากำลังของโรงเรียนมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ จึงไม่ได้รับการพิจารณาให้ส่งคำร้องขอย้าย แต่ในระบบจับคู่ให้สามารถยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนได้

๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕ ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และปฏิทินการย้าย โดยมีผลดำเนินการจับคู่ได้ จำนวน ๒ คู่

๕) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖ ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตาม วท/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ราย

๖) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีผลการดำเนินการย้ายฯ ดังนี้

- ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS จำนวน ๖ คู่ ๑๒ ราย
- ได้รับการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนฯ ต่างเขตพื้นที่ฯ สำเร็จ จำนวน ๓ คู่ ๖ ราย
- ได้รับการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนฯ ภายในเขตพื้นที่การศึกษาฯ จำนวน ๒ คู่

๔ ราย

- ไม่ได้รับพิจารณาการย้าย จำนวน ๑ คู่ ๒ ราย เนื่องจากโรงเรียนที่รับย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอัตรากำลังที่เกินเกณฑ์

๗) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ มีข้าราชการครูขอย้ายสับเปลี่ยนตามระบบ TMS ๑ คู่ และได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยนได้ตามความประสงค์ของตนเอง

๘) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยื่นขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ตามกำหนดเวลา มีจำนวน ๑ คู่ ได้ดำเนินการแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๙) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ยื่นความประสงค์ขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ได้มีคำสั่งย้ายและแต่งตั้งเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒ คู่/๔ ราย

## ๒) ปัญหาอุปสรรค

ผู้ขอย้ายมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับอัตรากำลังของสถานศึกษา ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบที่จัดทำขึ้น ในระบบมีความยุ่งยาก ไม่มีช่องทางการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ. ในการขอคำแนะนำในการใช้ระบบ สถานศึกษาแจ้งความต้องการวิชาเอกไม่เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด ทำให้การจัดทำข้อมูลล่าช้า

### ๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑) ผู้ขอย้ายมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับอัตรากำลังของสถานศึกษา

๓.๒) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบที่จัดทำขึ้นมาใช้งานย้ายเป็นครั้งแรก การจัดทำคู่มือการใช้งานระบบยังไม่ละเอียดชัดเจน ทำให้การดำเนินการในระบบมีความยุ่งยาก

๓.๓) ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสงค์ขอย้าย ไม่ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด การจัดทำเอกสารประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยน ทำให้เอกสารประกอบการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

๓.๔) สถานศึกษาแจ้งความต้องการวิชาเอกไม่เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด ทำให้การจัดทำข้อมูลล่าช้า

๓.๕) ไม่มีช่องทางการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ. โดยตรง เนื่องจากการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบใหม่ จึงทำให้ผู้ขอย้าย ฯ และเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ

## ๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑) ควรเปิดให้ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS แบนเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนได้มากขึ้น และให้สามารถแก้ไขหรือลบข้อมูลที่แนบไฟล์มาได้ (หากอยู่ในช่วงที่เปิดระบบให้ส่งคำร้อง) กรณีแนบไม่ถูกต้อง

๔.๒) การรับรองข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อัตรากำลังของสำนักงานเขต ฯ เป็นผู้รับรองข้อมูล

๔.๓) พัฒนาคณากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔) กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ

๔.๕) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำคู่มือการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ละเอียดครอบคลุมมากขึ้น

## ๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๕.๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ มีการจัดทำคำชี้แจงการจัดทำเอกสารประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา