

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานทางการศึกษาด้านสังกัดของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบข้อมูลการย้ายมีการพิจารณาเอกสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบคณะกรรมการ โดยยึดหลักการความ โปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน มีการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โอน ย้าย ของข้าราชการครู ดังนี้

๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อการวางแผนและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาในสังกัด

๒. วิเคราะห์หลักเกณฑ์ องค์ประกอบ และคะแนนประเมินของผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครู ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อความโปร่งใสในการจัดทำข้อมูลของผู้ยื่นคำร้องขอย้าย

- สถาบันอาชีวศึกษา มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการอย่างเคร่งครัด และดำเนินการสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลน รวมทั้งพิจารณาครูที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตัวเอง

- กลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ มีการประกาศรับโอน-ย้าย ตามระเบียบราชการ และมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาประจำปี เพื่อนำเรียนข้อมูลครูและบุคลากรที่ขอย้าย และพิจารณารับย้ายโดยอิงเกณฑ์ตามที่กำหนด เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนา ได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาได้รับความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาผลการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง โดยการพิจารณาได้ให้ทางคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบการโอน ย้าย เพื่อลดการขัดแย้งและเป็นไปด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาในสังกัด สข. ไม่มีการโอน ย้ายบุคลากรทางการศึกษา มีแต่บรรจุแต่งตั้ง และถอดถอนกรณีลาออกหรือเกษียณอายุครู

## ๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

### ๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน

#### ภูมิลำเนา

หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะจัดทำประกาศและแจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย โดยใช้แนวทางการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ สอศ. กำหนด ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น หนังสือราชการ เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค ไลน์ และป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและผู้สนใจได้อย่างทั่วถึง

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัคร โดยเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งสามารถให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามให้แก่ผู้สมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติคณะกรรมการคิดค่าคะแนนคณะกรรมการจัดทำข้อมูลคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายและคณะกรรมการอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีให้มีการแต่งตั้งบุคคลซ้ำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และโปร่งใส

๔. ตรวจสอบข้อมูลผู้ได้รับการย้ายโอนให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันจัดทำคำสั่งและดำเนินการย้าย โอน

๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทราบ

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีมติรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาดำรงตำแหน่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน ๗๓ ราย คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู และอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเรียงคะแนนประเมินตามตัวชี้วัด ตามองค์ประกอบ การย้าย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากมากไปหาน้อย และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

มีการเขียนย้ายตามรอบการย้ายในแต่ละปี ๒ ครั้ง และพิจารณาตามเอกสารหลักฐานที่ยื่นผ่านระบบการย้าย และนำเสนอ สอจ. เพื่อทำการประเมินคะแนน ประกอบการย้ายและมีการขอมติคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาการย้าย

#### กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๑.๑ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการเก็บออมเงินให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ สร้างวินัยการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ประสานการจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับไฟแนนซ์ (Refinance) หรือรวมหนี้เป็นก้อนเดียวเพื่อลดภาระการผ่อนชำระหนี้จากหลายที่ โดยลดดอกเบี้ยให้ถูกลง ระยะเวลาผ่อนชำระยาวขึ้นสามารถชำระเงินต้นเพิ่มเติมจากเงินผ่อนชำระรายงวดได้

๑.๓ ประชาสัมพันธ์การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาและลดภาระหนี้สินที่มีอยู่เดิมนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและเป็นข้อมูลเป็นทางเลือกสำหรับบุคลากรในการบรรเทาและลดภาระหนี้สินที่มีอยู่เดิม

#### ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้มีบุคลากรที่มีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ตามรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับการพิจารณาจาก อ.ก.ค.ศ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยความโปร่งใส

จากการดำเนินการดังกล่าวที่เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริต คอร์รัปชั่น ส่งผลให้หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง สามารถดำเนินการรับย้ายและให้ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาตามรอบปฏิทินการย้ายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยสามารถออกคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ตั้งในภูมิลำเนา อันจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้สถานศึกษาที่ตั้งในภูมิลำเนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูในสังกัด

#### **๒.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗**

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครู ด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิมระบบ TMS หรือ Teacher Matching System คือระบบจับคู่ครูคืนถิ่นที่มีเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกให้กับคุณครูที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเองผ่านระบบออนไลน์โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้ายอีกต่อไป ซึ่งคุณครูที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนจะต้องดำเนินการผ่านระบบ TMS เพียงช่องทางเดียวเท่านั้น ระบบ TMS เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน โดยคุณครูที่จะยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ต้องเป็น ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตามว ๑๘/๒๕๖๖ โดยแนวปฏิบัติตามว ๓/๒๕๖๗ ซึ่งหน่วยงาน การศึกษา ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ฯ และศึกษาระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ข้อเสนอแนะและแนะนำเกี่ยวกับการกรอกข้อมูลในระบบและการใช้เอกสารประกอบการกรอกข้อมูล
๓. ตรวจสอบคำร้อง และเอกสารประกอบของผู้ขอย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ยื่นคำร้องมาในระบบ TMS

๔. จัดพิมพ์แบบคำร้องขอย้ายของผู้ย้ายสับเปลี่ยนและดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำร้องขอย้าย กรณีย้ายสับเปลี่ยน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ว ๑๘/๒๕๖๖

๕. อัปเดตคำร้องขอย้ายที่เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเรียบร้อยแล้ว พร้อมมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่งไปยังสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง

๖. ขอความเห็นจากกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ย้ายสับเปลี่ยนขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๗. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาข้อมูลและนำเสนอผลให้อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติผล

๘. นำผลการพิจารณาและรายงานการประชุมอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเข้าสู่ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ภายในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

๙. จัดทำคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว่างโรงเรียนต้นสังกัดของข้าราชการครูฯ ทั้งสองรายทราบ โดยมีผลในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

๑) ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และปฏิทินการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

๒) ตรวจสอบขอย้ายสับเปลี่ยนจัดส่งในระบบ TMS ที่ <https://www.tms.otepc.go.th>

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีมติรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จับคู่ครูคืนถิ่น มาดำรงตำแหน่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน ๔ ราย คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู และอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษามีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

๑. สร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงาน facebook เพื่อให้ข้าราชการครูได้เข้ามาศึกษาได้ตลอดเวลา และได้มีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้กับทุกโรงเรียนในสังกัดผ่านระบบ Smart Office

๒. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครู โดยให้คณะกรรมการจัดทำข้อมูลพิจารณาองค์ประกอบในด้านเหตุผลในการขอย้าย หากข้าราชการครูรายใดระบุเหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา ก็สามารถพิจารณาให้ได้คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน เพื่อให้ครูได้กลับภูมิลำเนาของตนเอง และมีข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนาทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

๓. คณะกรรมการแต่ละคณะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาย้ายข้าราชการครู มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๔. มีการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ในการรับ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสาขาที่ขาดแคลนของวิทยาลัย โดยเป็นไปตามเกณฑ์ฯ โดยเน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. กลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๖. สถานศึกษาได้นำเรื่องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้การพิจารณาการโอนย้ายผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และเป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

### ๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. ผู้ประสงค์ขอโอนย้าย ไม่ศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ฯ หรือประกาศ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการจัดทำเอกสารคำร้องและเอกสารประกอบฯ ทำให้เสียโอกาสในการในการเข้ารับการคัดเลือกฯ หรือรับย้าย เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือผลคะแนนที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่ต้องการเพราะขาดการศึกษาหลักเกณฑ์ฯ ตัวชี้วัดตามประกาศ

๒. วันที่มีผลให้ย้ายมีผลหลังวันที่ ๑ เมษายน และหลังวันที่ ๑ ตุลาคม อัตราเงินเดือนในคำสั่งย้ายข้าราชการครู ยังไม่เป็นปัจจุบัน ณ วันที่ดำเนินการ ซึ่งยังไม่ทราบผลการเลื่อนเงินเดือน วันที่ ๑ เมษายนและวันที่ ๑ ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงทำให้เพิ่มภาระในการปฏิบัติงานที่จะต้องแก้ไขคำสั่งย้ายในภายหลัง

๓. ระบบ TMS (Teacher Matching System) เป็นที่สำนักงานก.ค.ศได้ดำเนินการขึ้น โดยมีเพียงคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ๆ ที่ต้องการย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการในระบบได้

๔. เนื่องจากการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ เป็นแนวปฏิบัติใหม่ ซึ่งเริ่มใช้เมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งในการพิจารณารับย้ายจะต้องใช้แนวปฏิบัติในการพิจารณารับย้ายตามหลักเกณฑ์ ๑๘/๒๕๖๖ และมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ๑๒๙/๒๕๖๔ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณารับย้ายสับเปลี่ยน ในสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีที่อยากจะให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนา

๕. การส่งเอกสารประกอบเข้าสู่ระบบ จะพบปัญหาหากมีการส่งข้อมูลเพิ่มเข้าระบบ เอกสารหลักฐานใหม่จะเข้าไปแทนที่เอกสารเดิม ทำให้เมื่อแอดมินซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ เข้ามาตรวจสอบดาวน์โหลดเอกสาร จะได้เอกสารใหม่ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน

๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยังไม่มีความเข้าใจชัดเจนในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพียงพอ เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ใหม่ และมีการเปลี่ยนหลักเกณฑ์บ่อยครั้ง

๗. ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลของข้าราชการครูในบางโรงเรียน เนื่องจากสัญญาณอินเทอร์เน็ต และสัญญาณโทรศัพท์ที่ยังเข้าไม่ถึง

๘. วิชาเอกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามตำแหน่งว่างที่มี

๙. วันที่มีผลให้ย้ายมีผลหลังวันที่ ๑ เมษายน และหลังวันที่ ๑ ตุลาคม อัตราเงินเดือนในคำสั่งย้ายข้าราชการครู ยังไม่เป็นปัจจุบัน ณ วันที่ดำเนินการ ยังไม่ทราบผลการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง ทำให้เพิ่มภาระในการปฏิบัติงานที่จะต้องแก้ไขคำสั่งย้ายในภายหลัง

๑๐. วุฒิการศึกษาหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลน และความจำเป็นของสถานศึกษาปลายทาง

#### ๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการใช้ระบบ (Teacher Matching System : TMS) เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๒. ควรมีการปรับแก้แนวปฏิบัติในการพิจารณาปรับย้ายตามหลักเกณฑ์ ๖๑๘/๒๕๖๖ และมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ๖๒๙/๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ๖ ๓/๒๕๖๗ ได้

๓. การนำข้อมูลเอกสารเข้าระบบ เนื่องจากเอกสารที่ต้องนำเข้าระบบมีหลายรายการ และบางครั้งอาจมีการเพิ่มเอกสาร ระบบควรเพิ่มช่องทาง (แป้นกดส่งข้อมูล) ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ส่งคำร้องขอย้ายฯ ได้ส่งเอกสารให้ครบถ้วน และสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา

๔. วันที่มีผลให้ย้ายควรก่อนวันที่ ๑ เมษายน และก่อน ๑ ตุลาคม เพื่อให้อัตราเงินเดือนในคำสั่งย้าย ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่ต้องแก้ไขคำสั่งย้ายในภายหลัง

๕. ผู้มีอำนาจลงนามสั่งแต่งตั้ง ควรให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ลงนามสั่งแต่งตั้งของข้าราชการครู ทุกอันดับ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ

๖. การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการย้ายในช่วงการปิดภาคเรียนในแต่ละภาคเรียน เพื่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน

๗. ควรบรรจุครูโดยคำนึงถึงภูมิภานาที่อยู่ปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาครูย้ายบ่อย

#### ๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

สพป.ลำปาง เขต ๒ ได้ให้แนวทางโดยการประสานสถาบันการเงิน อาทิ ธนาคารออมสิน ที่เป็นเจ้าหนี้ และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลำปาง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัดจังหวัดลำปาง โดยสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัดจังหวัดลำปางให้กู้เพิ่มเพื่อไปชำระหนี้ธนาคารออมสินจากเดิมธนาคารออมสินฟ้องและดำเนินการสืบทรัพย์เพื่อบังคับคดี ทรัพย์ จำนวน ๒ ราย ที่แก้ไขได้ และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสามัญจำกัดจังหวัดลำปาง ได้ขยายวงในชำระ ทำให้มีเงินเดือนเหลือเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ราย

๑. จัดทำคู่มือการดำเนินการ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการย้าย ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ LINE FACEBOOK จัดประชุมทำความเข้าใจผ่านเว็บและการประชุมทางวิดีโอออนไลน์

๒. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีระบบฐานข้อมูลย้ายครู เพื่อใช้สำหรับการบันทึกข้อมูลบุคคลและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ)