

แบบตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ  
รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานศึกษาธิการภาค 17

1. นโยบาย : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่  
ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1) การวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ตามนโยบาย

การดำเนินงานโดยสรุปในภาพรวม เขตตรวจราชการที่ 17 พบว่า หน่วยงานทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการ  
ทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งทุกหน่วยงานได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน  
กรณีให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงความสามารถของตนเอง จะพิจารณาจากการแจ้ง ความประสงค์  
ลำดับที่ 1 เป็นสำคัญ โดยมติของคณะกรรมการ สำหรับหน่วยงานบางแห่งได้กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต  
ในการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โอน ย้าย คัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด  
ให้เกิดความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนี้

- (1) สอดส่อง กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด และเพิ่มความ  
ระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต รวมทั้งป้องกันมิให้แสวงหา  
ผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น
- (2) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย และคัดเลือก ต่าง ๆ เพื่อชี้แจง  
ซักซ้อมขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบอย่างถูกต้อง
- (3) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ สำนักงาน ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติ สพฐ. เพื่อ  
ร่วมตรวจสอบและป้องกันการทุจริต

สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการชะลอการดำเนินการตาม  
แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่ง  
ส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

2) เป้าหมาย ขอบเขตในการดำเนินการ

เชิงปริมาณ

- (2.1) จังหวัดตาก ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้าย  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีความประสงค์ขอย้ายได้รับการพิจารณาด้วยความโปร่งใส

- (2.2) จังหวัดสุโขทัย มีครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้ง โอน ย้าย มาปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคตามคำร้องขอของตนเองร้อยละ 90 (ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลับมาปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค กรณีปกติ จำนวน 31 ราย กรณีพิเศษจำนวน 3 ราย รวม 34 ราย และพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยปฏิบัติราชการใน ภูมิภาค จำนวน 3 ราย)
- (2.3) จังหวัดอุดรธานี ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา และตำแหน่งว่าง ที่มี ผู้เขียนย้ายตรงตามกลุ่มสาระวิชาที่สถานศึกษาต้องการได้รับการย้าย

### เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน และการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

### 3) การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

3.1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค โดยพิจารณาด้วยความโปร่งใส

การดำเนินงานโดยสรุปในภาพรวม เขตตรวจราชการที่ 17 พบว่า หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชาสัมพันธ์ผ่านการประชุมต่าง ๆ เว็บไซต์หน่วยงาน และหนังสือราชการ เป็นต้น ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์การย้ายฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และประชาสัมพันธ์ปฏิทินการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือ สพฐ. ให้กับผู้ที่สนใจและประสงค์ขอย้าย

3.2) แนวทางการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567

การดำเนินงานโดยสรุปในภาพรวม เขตตรวจราชการที่ 17 พบว่า หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว3/2567 ดังนี้

(1) ลงทะเบียน E-mail เพื่อเข้าใช้งานระบบ TMS

(2) กรณีที่มีคำร้องที่ต้องพิจารณาจะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของ ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ว ๑๘/๒๕๖๖ โดย พิจารณาจากทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖) ที่จัดเก็บไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบเอกสารจากเอกสารหลักฐานที่ผู้ขอ ย้ายสับเปลี่ยนจัดส่งในระบบ TMS

- (3) แต่งตั้งคณะจัดทำข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และตรวจสอบเอกสารจากเอกสารหลักฐาน โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

สำหรับหน่วยงานอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงานต้นสังกัด เปิดเผยแพร่ข้อมูลอัตราว่างของสถานศึกษาแต่ละแห่งผ่านระบบสารสนเทศ ให้การสนับสนุนการดำเนินการเปิดอัตราบรรจุครูสำหรับผู้ที่มิใช่ผู้มีอำนาจโดยเฉพาะ และการย้ายแต่ละครั้งมีการขอมติที่ประชุมจากคณะกรรมการวิทยาลัยเพื่อความโปร่งใส ส่วนกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว3 ลงวันที่ 5 มกราคม 2567 เรื่องแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ซึ่งระบุไว้ว่า “กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้” จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยได้มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ

#### 4) ผลการดำเนินงาน

##### เชิงปริมาณ

##### (4.1) จังหวัดตาก

- (4.1.1) สพป.ตาก เขต 1 มีข้าราชการฯ ตำแหน่งครู ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบ TMS จำนวน 4 ราย ดังนี้

- ขอย้ายสับเปลี่ยนภายในเขต จำนวน 2 ราย
- ขอย้ายสับเปลี่ยนกับต่างเขต จำนวน 2 ราย

มติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในการประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 อนุมัติย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวน 4 ราย

- (4.1.2) สพม.ตาก มีข้าราชการครูยื่นคำร้องในระบบ จำนวน 2 ราย ได้แก่ 1. โรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม 2. โรงเรียนอัมผางวิทยาคม แต่ยังไม่มีความสนใจจับคู่ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องพิจารณา ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2567

- (4.2) จังหวัดสุโขทัย ผลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบ ส่วนการพิจารณาคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิมในต่างสถานศึกษาที่เป็นผู้มีอำนาจของผู้ขอย้าย สับเปลี่ยน ผู้มีอำนาจของบิดาและหรือมารดา หรือผู้มีอำนาจของคู่สมรส มีผู้ยื่นคำร้องทั้งสิ้น 11 ราย

- (4.3) จังหวัดอุดรธานี ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา และตำแหน่งว่างที่มีผู้เขียนย้ายตรงตามกลุ่มสาระวิชาที่สถานศึกษาต้องการได้รับการย้าย

#### เชิงคุณภาพ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว3/2567 ส่งผลให้ข้าราชการครูได้กลับภูมิลำเนา ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของครู ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

- 5) รูปแบบ แนวทาง การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่าง

- 6) ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

#### (6.1) ข้อจำกัด

- (6.1.1) ก.ค.ศ. ผู้ออกหลักเกณฑ์วิธีการ ไม่ได้สำรวจ สอบถาม หรือทำประชาพิจารณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากพอ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เป็นตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์อย่างแท้จริง
- (6.1.2) การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์วิธีการย้ายครูบ่อยครั้ง ทำให้มีความสับสนในเนื้อหาของหลักเกณฑ์ ที่จะต้องมีการตีความทำให้เข้าใจได้ยาก ทั้งผู้ยื่นความประสงค์และผู้พิจารณาเข้าใจไม่ตรงกันในหลาย ๆ ประเด็น
- (6.1.3) การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนดไว้ชัดเจน บางครั้งทำให้บริหารจัดการตามบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือมีพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร ไม่ได้ ส่งผลให้ไม่สามารถรับย้ายข้าราชการครูกลับภูมิลำเนาได้
- (6.1.4) ระบบ Teacher Matching System : TMS เป็นระบบใหม่ เจ้าหน้าที่ยังขาดความชำนาญในการใช้งาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสาร กรอกข้อมูล การขอโอนย้ายในระบบจึงทำให้เกิดข้อผิดพลาด
- (6.1.5) ข้าราชการครูที่อยู่ห่างไกลบนพื้นที่สูง หรือเกาะ ไม่มีสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความยุ่งยากในการกรอกข้อมูลการย้ายในระบบ TMS

#### (6.2) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- (6.2.1) ควรมีการให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกรอกข้อมูล การโอนย้าย เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดตามมา โดยเฉพาะการพัฒนาหรือนำระบบใด มาใช้ ประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ควรทดสอบ ทดลอง หรือสอบถามผู้ใช้งานในระดับต่าง ๆ ให้มีข้อมูลเพียงพอ ก่อนนำมาใช้งาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่จะทำให้ระบบดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- (6.2.2) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ให้ครอบคลุม เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารจัดการได้ และเอื้ออำนวยแก่โรงเรียนขนาดเล็ก/ทุรกันดาร
- (6.2.3) ควรกำหนดช่วงเวลาการดำเนินการย้ายในระบบ TMS ให้แล้วเสร็จก่อนห้วงระยะเวลาการดำเนินการย้ายในรอบปกติ เพื่อให้ข้าราชการครูที่มีความประสงค์ขอย้ายมีเวลาในการดำเนินการ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า
- (6.2.4) ระบบการย้ายกรณีปกติ และการย้ายสับเปลี่ยน ควรเป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้ไม่ให้เกิดความสับสนในการยื่นความประสงค์ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เสียเวลาในการพิจารณาหลายครั้ง และใช้งานโปรแกรมที่มีลักษณะคล้ายกันหลายระบบ