

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่
ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ฯ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๑. แจ้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดทุกคนทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับ
ตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ทำการสอนในสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลัก
ตรงกัน เพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิมในต่างสถานศึกษาที่เป็นภูมิสำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน ภูมิสำเนาของบิดา
และหรือมารดา หรือภูมิสำเนาของคู่สมรส และเป็นการย้ายในส่วนราชการเดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่
ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. แจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ได้ที่
<https://www.tms.oterc.go.th> ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ และ
หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

๓. การยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน ให้ดำเนินการตามระยะเวลาตามปฏิทินการย้าย
สับเปลี่ยนที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

๔. ยังไม่มีการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้กับข้าราชการ.กรมส่งเสริมการ
เรียนรู้

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๑. โปร่งใส เป็นธรรม

๒. เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำหรับการดำเนินการย้ายกรณีปกติ ในรูปแบบการย้ายสับเปลี่ยน ที่ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ โดยให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ลงข้อมูลในระบบว่าอยากย้ายไปที่ไหน เมื่อมีผู้เข้ามาดู

แล้ว มีความต้องการตรงกัน ก็จะจับคู่กันให้ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นนำเสนอต่อคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. พิจารณา และตรวจสอบได้ว่าเมื่อมีการจับคู่แล้ว หากไม่ให้อย่างตามความต้องการ ต้องมีคำอธิบายได้

๓. สามารถดำเนินการให้แล้วตามตามระยะเวลาตามปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนที่ ก.ค.ศ. กำหนด

.....๔. ยิงขาดประสิทธิภาพในการนำระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เนื่องจากโครงการโครงสร้างกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไม่แล้วเสร็จ

ตารางรายงานผลนโยบายที่ ๒

สังกัด	จำนวนครูที่ลงทะเบียนในระบบ TMS (คน)	จำนวนครูสามารถจับคู่ย้ายได้ (คน)	จำนวนครูได้รับการอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยน (คน)
สพป.ขอนแก่น เขต ๑			
สพป.ขอนแก่น.๒			
สพป.ขอนแก่น.๓			
สพป.ขอนแก่น.๔			
สพป.ขอนแก่น.๕			
สพม...			
สอศ.			
การศึกษาพิเศษ			
สกร			
รวม			

๒.๒ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.ระบบมีความซับซ้อน	๑.จัดอบรมการปฏิบัติการใช้งานในระบบ	๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายบริหารมีความเข้าใจในระบบ ร้อยละ ๑๐๐
๒. สาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักไม่ตรงกัน	๒. บริหารอัตรากำลังโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา	๒. มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ย้ายตามความประสงค์
๓. ความต้องการของสถานศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ขอย้ายเข้า		๓. สถานศึกษามีบุคลากรเพิ่มขึ้นตามความต้องการของสถานศึกษา
๔. การจับคู่ในกรณีที่ไม่ตรงสาขากับที่บรรจุ	๔. มีความยืดหยุ่นในการจับคู่ให้มากขึ้น	๔. เพิ่มความสะดวกให้ครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ง่ายขึ้น
๕. ความไม่เสถียรของระบบ	๕. ก.ค.ศ. ได้มีการปรับปรุงระบบ	๕. การย้ายผ่านระบบ TMS

ในช่วงแรก		มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น
๖. การเรียงลำดับขั้นตอนการใช้งานในระบบ	๖. แจ้ง ก.ค.ศ. เกี่ยวกับปัญหา	๖. สพท.สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น
๗.ระบบไม่มีการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น	๗. เชื่อมข้อมูลอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา เข้ากับ ระบบ TMS	๗.ข้าราชการครูทราบว่ามีความคุณสมบัติในการยื่นคำร้องขอย้าย
๘.ระบบไม่อนุญาตให้มีการแก้ไข กรณีแนบเอกสารไม่ครบหรือผิด	๘.ควรให้มีระบบส่งคืนคำร้องเพื่อให้ผู้ย้ายได้ปรับปรุงแก้ไขคำร้องและส่งเข้ามาใหม่	๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ช่วยตรวจสอบคุณสมบัติให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ในการจับคู่เพื่อย้ายสับเปลี่ยน ผู้ย้ายต้องหมั่นตรวจสอบคู่มือของตนเองในระบบว่ามีครบหรือไม่ เนื่องจากหากภายใน ๓ วัน ไม่มีการตอบรับการจับคู่สับเปลี่ยน ระบบจะทำการจับคู่ใหม่ ซึ่งอาจ ทำให้เสียสิทธิ์ได้และการอัปเดตเอกสารควรมีการตรวจสอบให้ถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการลงระบบ TMS

๒. ระบบสามารถอำนวยความสะดวกให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ทุกที่ทุกเวลา

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการศึกษารายละเอียดและแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน เช่น อัตรากำลัง ภูมิลำเนาและเอกสารในการลงระบบเพื่ออัปเดตให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์ให้ถูกต้อง จะทำให้การอัปเดตข้อมูลลงระบบไม่มีปัญหาและรวดเร็ว

๒. ควรจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๓. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดเรื่องระยะเวลา เพื่อให้มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อความต้องการและลดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู

๔. ควรมีการศึกษารายละเอียดและแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน เช่น อัตรากำลัง ภูมิลำเนาและเอกสารในการลงระบบเพื่ออัปเดตให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์ให้ถูกต้อง จะทำให้การอัปเดตข้อมูลลงระบบไม่มีปัญหาและรวดเร็ว

๕. ลดระยะเวลาย้ายให้เหลือ ๒ ปี

๒.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

.-ไม่มี-

