

1. นโยบายการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ในบทบาทของการขับเคลื่อนการแต่งตั้ง โอน และย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ เขตตรวจราชการที่ 14 หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการกลับภูมิลำเนาของตนเองเป็นสำคัญ ภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรม โดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ในการช่วยจัดการการโอนย้ายอย่างมีระบบ อย่างไรก็ตาม แม้กระบวนการโอนย้ายจะเป็นไปอย่างมีระบบ แต่ก็มีอุปสรรคบางประการที่พบ เช่น ผู้ใช้งานระบบยังขาดความรู้ความเข้าใจ และคุณภาพของไฟล์เอกสารที่ไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน ทำให้การพิจารณาและการดำเนินการย้ายมีความล่าช้า นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การย้ายบ่อยครั้งส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เข้าใจในรายละเอียดอย่างถ่องแท้และเกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ซึ่งจากปัญหาที่พบ หน่วยงานและสถานศึกษามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง หรือผลิตคู่มือการใช้งานระบบ TMS ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้าใจวิธีการใช้งานได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงการออกแบบระบบให้มีความสะดวกในการใช้งานมากขึ้น ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยทำให้กระบวนการย้ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

2.1) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

หน่วยงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีจุดเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเอง ในการประเมินคะแนนเพื่อการย้ายกลับภูมิลำเนาของผู้สมัครจะได้รับความสำคัญสูงสุด โดยมีน้ำหนักถึง 30 คะแนน และลดความสำคัญขององค์ประกอบด้านการทำผลงาน เพื่อป้องกันการได้เปรียบเสียเปรียบที่ไม่เป็นธรรมระหว่างผู้สมัคร ทั้งนี้ กระบวนการย้ายเริ่มจากการประกาศตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2567 ซึ่งผู้ที่สนใจย้ายต้องยื่นคำร้องขอย้ายตั้งแต่วันที่ 11 ถึง 31 มกราคม 2567 จากนั้นสถานศึกษาจะส่งคำร้องไปยัง สพท. ภายในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567 หากเป็นการย้ายข้าม สพท. ต้องดำเนินการภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 และ

การอนุมัติการย้ายจะเสร็จสิ้นภายในวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 โดยในปี พ.ศ. 2567 รอบที่ 1 มีผู้ยื่นคำร้องขอ ย้ายทั้งหมด 66 ราย แบ่งเป็น 28 รายที่ย้ายภายใน สพท. และ 38 รายที่ย้ายข้าม สพท. และมีกระบวนการ ดำเนินงานที่มุ่งเน้นความเป็นธรรมและตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ กลับภูมิลำเนาของตนเองได้

หน่วยงาน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยโสธร ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวด้วย การประชาสัมพันธ์และแจ้งในวาระประชุมประจำเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถโยกย้าย กลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีพนักงานราชการในสังกัด ที่แสดงความจำนงค์ในการกลับภูมิลำเนา จำนวน 3 ราย

2. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุบลราชธานีได้ขับเคลื่อนนโยบายให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาสามารถย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนได้อย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยไม่มี การซื้อขายตำแหน่ง นโยบายนี้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตำแหน่งครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ลงวันที่ 5 มกราคม 2567 ทั้งนี้ สำนักงานได้ส่งหนังสือแจ้งเวียนแนวปฏิบัติดังกล่าวไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ในสังกัดเพื่อให้ทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

หน่วยงาน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคยโสธรมีกระบวนการย้ายที่มีขั้นตอนเป็นระบบเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์จะโอนย้าย โดยที่ผู้ประสงค์ย้ายต้องยื่นคำร้องตามแบบฟอร์มที่กำหนด และปฏิบัติตามกฎทึนการดำเนินการย้ายที่สำนักงานการศึกษาได้กำหนดไว้ จากนั้นจะมีการประเมิน ความเหมาะสมในการย้ายของผู้ยื่นคำร้อง โดยมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณาคำร้องและเหตุผลความจำเป็นตามที่ได้ระบุไว้ในคำร้อง รวมถึงความเหมาะสมของการย้าย เพื่อให้แน่ใจว่าการย้ายแต่ละครั้งเป็นไปด้วยความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของทั้งผู้ยื่นคำร้อง และหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่จะย้ายไปดำรงตำแหน่ง

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งและการโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการย้ายสามารถแจ้งความประสงค์ได้ด้วยตนเองผ่านระบบบริหารจัดการงาน บุคคล พร้อมกันนี้สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อรับเอกสารและตรวจสอบ องค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ที่ต้องการย้ายคืนถิ่น เพื่อโยกย้ายกลับภูมิลำเนาโดย ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งและพร้อมทั้งสำรวจความขาดแคลนครูในแต่ละพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม ซึ่งการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว พบว่ามีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา

จังหวัดศรีสะเกษยื่นความประสงค์ขอย้ายจำนวน 9 ราย โดยที่สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดได้ดำเนินการรับเอกสารและตรวจสอบองค์ประกอบการประเมินศักยภาพตามตัวชี้วัดและคะแนนที่กำหนด พร้อมกับได้อัปโหลดเอกสารบันทึกผลรวมคะแนนประเมินและเอกสารต่างๆ ตามข้อกำหนดไปยังระบบบริหารจัดการงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการดำเนินการในลำดับต่อไป

หน่วยงาน สถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกลุ่มบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานการแต่งตั้ง โอน และย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการยื่นคำร้องขอย้ายของบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการได้ในรอบการพิจารณาย้าย โดยมีรอบแรกในเดือนมกราคมและรอบที่สองในเดือนกรกฎาคม ทั้งนี้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดจะต้องเป็นครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จึงจะมีสิทธิยื่นคำร้องขอย้าย ขณะเดียวกันครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการโอนย้ายจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งและต้องรายงานตัวให้ต้นสังกัดทราบตามกำหนดเวลาที่ก.ค.ศ. ได้กำหนด เพื่อให้การจัดการบุคลากรในสายการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและชัดเจน

2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กลับภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของตนเอง คู่สมรส หรือบิดามารดา เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาบ้านเกิดและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 กรณี คือ (1) กรณีที่สถานศึกษาต้องการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะมีการแจ้งให้สถานศึกษาดำเนินการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างและวิชาเอกที่ต้องการรับย้าย โดยสถานศึกษาจะส่งข้อมูลเหล่านี้กลับไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อตรวจสอบตำแหน่งว่างและวิชาเอกที่รับย้ายตามประกาศของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเมื่อถึงกำหนดในการยื่นคำร้องขอย้าย หากมีข้าราชการครูที่ต้องการย้ายมาที่สถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะส่งหนังสือมายังคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็น และคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีการประชุมเพื่อพิจารณากรณีดังกล่าวพร้อมจัดทำรายงานความเห็นของคณะกรรมการตามมติที่ประชุม และนำส่งกลับไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อดำเนินการต่อไป จากนั้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะประกาศคำสั่งให้ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรอบปีงบประมาณซึ่งจะพิจารณาการย้าย 2 ครั้งต่อปี ทั้งนี้ หากมีข้าราชการครูที่ได้รับคำสั่งให้ย้ายมาที่สถานศึกษา จะต้องมียกหนังสือจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษส่งมาพร้อมคำสั่งการย้าย และข้าราชการครูที่ย้ายจะต้องนำเอกสารหนังสือส่งตัว ทะเบียนประวัติ และงบวันลาประจำปีมาส่งที่งานบุคคลของสถานศึกษาใหม่ทันทีที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ย้าย และจะต้องดำเนินการทำหนังสือรายงานตัวของข้าราชการครูผู้ย้ายไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อยืนยันการเริ่มปฏิบัติราชการตามคำสั่งการย้ายอย่างเป็นทางการ และ (2) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

สถานศึกษาต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน กรณีนี้เริ่มต้นด้วยการที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะมีการส่งหนังสือแจ้งระยะเวลาและหลักเกณฑ์ในการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี รวมทั้งเอกสารหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการย้าย และเมื่อสถานศึกษาได้รับแจ้งรายละเอียดดังกล่าว งานบุคคลของสถานศึกษาจะทำการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ย้ายยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนด จากนั้นจะมีการส่งเอกสารคำร้องขอย้ายและเอกสารหลักฐานที่จำเป็นไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อดำเนินการต่อไป หลังจากนั้นเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับคำสั่งย้ายจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแล้ว จะมีการการแจ้งคำสั่งไปยังบุคลากรที่ได้รับการย้าย และจะมีการแจ้งให้บุคลากรดังกล่าวเตรียมแบบฟอร์มหมายงานเพื่อยื่นต่องานบุคคลของสถานศึกษา จากนั้นงานบุคคลจะมีการจัดทำเอกสารส่งตัว สำเนาทะเบียนประวัติ และงบบัญชีประจำปีให้กับบุคคลที่ได้รับคำสั่งย้าย พร้อมกันนั้นบุคลากรจะต้องนำเอกสารข้างต้นไปยังหน่วยงานต้นสังกัดใหม่ที่รับย้ายภายใน 15 วันทำการ หลังจากได้รับหนังสือคำสั่ง

2.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567

หน่วยงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบและปฏิบัติ ตามแนวปฏิบัติในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) โดยกระบวนการดำเนินงานเริ่มต้นจากการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบถึงการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบนี้ โดยมีระยะเวลาในการยื่นคำร้องตั้งแต่วันที่ 16 ถึง 31 มกราคม 2567 จากนั้นข้าราชการครูที่ได้รับการตอบรับจากระบบ TMS ต้องดำเนินการจัดพิมพ์แบบคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนจากระบบและเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาและให้ความเห็น พร้อมกับอัปโหลดเอกสารคำร้องที่แนบความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาและเอกสารที่กำหนดในรูปแบบไฟล์ PDF กลับเข้าสู่ระบบ TMS อีกครั้ง ในช่วงวันที่ 16 มกราคมถึง 5 กุมภาพันธ์ 2567 ทั้งนี้พบว่ามีข้าราชการครูยื่นขอย้ายในเขตพื้นที่การศึกษานี้ จำนวน 2 ราย (1 คู่) ยื่นคำร้องระหว่างโรงเรียนบ้านกุดปลาตุกับโรงเรียนบ้านนาหนองใหญ่ และจากการประชุมครั้งที่ 2/2567 ของที่ประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 ได้อนุมัติให้การย้ายดังกล่าวเป็นไปตามคำร้องที่ยื่นไว้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้นำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) มาใช้เพื่อจัดการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม กระบวนการเริ่มจากการลงทะเบียนในเว็บไซต์ www.tms.otepc.go.th ซึ่งครูจะต้องยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขการย้ายสับเปลี่ยนตามแนวปฏิบัติที่กำหนด จากนั้นจะต้องบันทึกข้อมูลส่วนตัวและแนบเอกสารที่จำเป็นเพื่อให้ระบบประมวลผลและจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนครูสามารถเลือกสถานศึกษาที่ต้องการย้ายไปและรอการตอบรับจากคู่ย้าย หลังจากได้รับการตอบรับจะต้องพิมพ์แบบคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนและนำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจะตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ขอย้ายจากเอกสารและทะเบียนประวัติข้าราชการ ขณะเดียวกันคำร้องที่ได้รับการอนุมัติจะถูกนำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะดำเนินการแจ้งแจ้งมติผ่านระบบ TMS เพื่อให้กระบวนการย้ายสับเปลี่ยนเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว3 ลงวันที่ 5 มกราคม 2567 ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) โดยกระบวนการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนมีหลายขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การยื่นคำร้องในระบบ TMS ภายในวันที่ 16 - 31 มกราคม 2567 การอัปโหลดเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา จนถึงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 การส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 และการอนุมัติหรือไม่อนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.ภายในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แสดงให้เห็นว่ามีการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูภายในสังกัดจำนวน 2 คู่ รวม 4 ราย โดยคู่แรก คือ นางกฤษณา ทินวงศ์ จากโรงเรียนบ้านคูซอด ย้ายไปโรงเรียนบ้านเปือย และนายณัฐวุฒิ ศิลาโชติ จากโรงเรียนบ้านเปือยย้ายมาโรงเรียนบ้านคูซอด สำหรับคู่ที่สอง นางมาลัยวรรณ สงคราม จากโรงเรียนบ้านดอนใหญ่ ย้ายไปโรงเรียนบ้านโพธิ์ศรี และนางสาวปวีณา มังสา จากโรงเรียนบ้านโพธิ์ศรีย้ายมาโรงเรียนบ้านดอนใหญ่ นอกจากนี้ยังมีการย้ายภายนอกอีก 1 ราย คือ นางปาริฉัตร วัด จากโรงเรียนชีทวนวิทยาสามัคคี ย้ายไปสังกัด สพม.อุบลราชธานี อำนาจเจริญ การดำเนินการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสและระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการย้ายสับเปลี่ยนภายใต้ระบบ TMS

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ดำเนินการสร้างความเข้าใจและปรับปรุงระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) เพื่อลดภาระและเพิ่มความสะดวกให้กับครู การสื่อสารข้อมูลและการให้บริการได้ถูกขยายออกไปหลายช่องทาง เช่นการส่งหนังสือราชการผ่านระบบ AMSS++ การใช้งานระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ SSK3 Smart E-Office และเว็บไซต์กลุ่มบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังมีการจัดการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและใช้สื่อการสื่อสารมวลชน เช่น สถานีวิทยุวิทยุ SSK3 Channel และสถานี ก.ค.ศ. Forum บน YouTube ในรายการ "กลุ่มบริหารงานบุคคลพบเพื่อนครู" ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้การย้ายสับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและการเข้าถึงข้อมูลที่เข้าถึงง่าย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้ดำเนินการจัดการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามแนวปฏิบัติที่กำหนดในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งการดำเนินการเริ่มต้นด้วยการเข้าสู่เว็บไซต์ <https://www.tmsotepc.go.th> ที่ผู้ขอย้ายต้องยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขการย้าย

สับเปลี่ยนตามที่ระบบกำหนดไว้ หลังจากนั้นผู้ขอย้ายจะต้องลงทะเบียนและบันทึกข้อมูลพร้อมทั้งแนบไฟล์เอกสารที่จำเป็น ทั้งนี้ การจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS จะดำเนินการโดยระบบซึ่งจะประมวลผลและแสดงผลการจับคู่ให้ผู้ขอย้ายเลือกสถานศึกษาที่ต้องการย้ายไปก่อน หลังจากได้รับการตอบรับจากคู่ย้ายสับเปลี่ยนแล้ว ผู้ขอย้ายต้องจัดพิมพ์แบบคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อนำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา ซึ่งหลังจากนั้นจะต้องนำคำร้องขอย้ายพร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าสู่ระบบ TMS ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อให้การย้ายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และหลังจากพิจารณาแล้วจะต้องส่งมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาผ่านระบบ TMS เพื่อแจ้งให้ทราบถึงการอนุมัติหรือไม่อนุมัติการย้ายสับเปลี่ยน ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการรับรองความโปร่งใสและความเป็นธรรมของระบบย้ายสับเปลี่ยนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้ดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภานาที่ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ผ่านการดำเนินงานโดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ตามหนังสือ ว 3/2567 ซึ่งประกอบด้วยกรยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนโดยครูผู้สอน ในระหว่างวันที่ 16 - 31 มกราคม 2567 ผ่านระบบออนไลน์ โดยคุณสมบัติและเงื่อนไขต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ความตรงของวิชาเอกหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอน และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในภูมิภานาเดียวกัน ซึ่งผลการดำเนินงานปรากฏว่า มีการจับคู่ผ่านระบบ TMS สำเร็จ 2 คู่ ภายในเขตการศึกษา และยังมีการย้ายสับเปลี่ยนกับเขตการศึกษาอื่นอีก 1 คู่ ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนได้ดำเนินการอย่างละเอียด โดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติข้าราชการและเอกสารหลักฐานที่จัดส่งมาพร้อมคำร้อง โดยผลจากการตรวจสอบและพิจารณานี้ได้นำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในการประชุมครั้งที่ 3/2567 ที่มีมติอนุมัติการย้ายสับเปลี่ยน โดยมีการออกคำสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นไป

หน่วยงาน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผลการดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ TMS จำนวน 10 ราย (5 คู่) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นระบบและชัดเจน เริ่มจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งข้าราชการครูที่สังกัดเกี่ยวกับขั้นตอนและเกณฑ์ในการย้ายสับเปลี่ยน หลังจากนั้นข้าราชการครูจะต้องยื่นคำร้องขอย้ายในช่วงระหว่างวันที่ 16 - 31 มกราคม 2567 ตามด้วยการดำเนินการอัปโหลดเอกสารคำร้องพร้อมแนบความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาและเอกสารที่จำเป็นในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าระบบภายในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 ต่อมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเสนอคำร้องไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา และหากได้รับการอนุมัติ คำร้องและมติจะถูกส่งต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางผ่านระบบ TMS ภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางจะเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจะทำการพิจารณาและอนุมัติหรือไม่อนุมัติการรับย้ายภายในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 และสุดท้ายผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 จะออกคำสั่งย้ายภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งคำสั่งนั้นจะมีผลทันที

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเข้มงวด โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ซึ่งมีการกำหนดองค์ประกอบและคะแนนการประเมินของการย้ายสับเปลี่ยนที่มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยคะแนนสำหรับการขอย้ายกลับภูมิลำเนา มีค่าคะแนนสูงสุดถึง 30 คะแนน นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญให้กับครูที่ต้องการกลับไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีครูในสังกัดยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS ซึ่งจนถึงขณะนี้ได้รับการอนุมัติไปแล้วมีจำนวน 1 ราย ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวสร้างความพึงพอใจในหมู่บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่ในที่ต้องการได้ตามความเหมาะสมทางวิชาการและความต้องการส่วนบุคคล

หน่วยงาน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอุบลราชธานี ได้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว.3 ลงวันที่ 5 มกราคม 2567 และได้ดำเนินการแจ้งเวียนแนวปฏิบัติดังกล่าวให้บุคลากรทุกคนในสังกัดทราบอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานให้ติดตามและตรวจสอบคำร้องขอย้ายทั้งทางเอกสารและผ่านระบบ TMS อย่างรอบคอบ ขณะเดียวกันการตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ขอย้ายจะดำเนินการโดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7 หรือ ก.ค.ศ. 16) และเอกสารที่จัดส่งผ่านระบบ TMS โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.4/ว.6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 พบว่าไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นคำขอย้ายตามหลักเกณฑ์ ว 18/2566

3) ปัญหาอุปสรรค

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร พบว่ามีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การย้ายบ่อยครั้ง และได้ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและหลักเกณฑ์การย้ายเพิ่มเติม

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามประสบปัญหาอุปสรรคในการใช้งานระบบออนไลน์สำหรับการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะไม่มีคู่มือการใช้งานระบบสำหรับผู้ดูแลระบบ (Admin) ซึ่งทำให้การใช้งานระบบมีความซับซ้อนและยุ่งยาก นอกจากนี้ในกระบวนการยื่นคำร้องขอย้าย ยังต้องการให้ข้าราชการครูแนบสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.7 ซึ่งเป็นเอกสาร

สำคัญที่ต้องนำเข้าประกอบการพิจารณาในการประชุม อ.ก.ค.ศ. แต่ปรากฏว่าเอกสารหลักฐานที่ข้าราชการครูแนบมานั้นมักจะไม่ชัดเจน มีคุณภาพของเอกสารที่ไม่เพียงพอ เช่น มีความเลือนลางหรือไม่ครบถ้วน ทำให้กระบวนการพิจารณามีความล่าช้าและเกิดความไม่สะดวก

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีอุปสรรคปัญหาหลักคือการที่ข้าราชการครูต้องรอการประกาศตำแหน่งว่างจากหน่วยงานก่อนจึงจะสามารถยื่นคำร้องขอโอนได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการใช้แบบฟอร์มคำร้องผิดแบบ ซึ่งทำให้กระบวนการมีความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้อจำกัดของระบบ TMS ที่หน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งคำร้องย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ไม่สามารถตรวจสอบเอกสารที่อัปโหลดไปแล้วได้ ซึ่งในบางครั้งหน่วยงานเหล่านี้อาจแนบเอกสารผิดไฟล์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการยื่นคำร้องขอย้ายหลายราย ปัญหานี้ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบและอนุมัติคำร้องได้อย่างถูกต้องเนื่องจากขาดเอกสารสำคัญ เช่น สำเนา ก.พ. 7 หรือ ก.ค.ศ. 16 ของผู้ขอย้าย

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่าข้าราชการครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ไม่สามารถจับคู่ได้ เนื่องจากวิชาเอกไม่ตรง และโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังเกินเกณฑ์

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายมีการเปลี่ยนแปลงใหม่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้ผู้ส่งคำร้องขอย้ายยังไม่เข้าใจระเบียบหลักเกณฑ์การย้ายแบบใหม่และไม่ทราบถึงวิธีการและขั้นตอนการย้ายแบบใหม่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังขาดความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้มีข้อเสนอแนะในการมีคู่มือการใช้งานระบบ TMS ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้าใจวิธีการใช้งานระบบได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน นอกจากนี้ยังแนะนำให้ปรับปรุงระบบให้มีความสะดวกในการใช้งานมากขึ้น โดยการออกแบบเมนูให้ง่ายต่อการใช้งานและสามารถแก้ไขหรือเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น ข้อเสนอแนะสำคัญอีกประการคือการกำหนดรูปแบบไฟล์เอกสารที่แนบมากับคำร้อง ซึ่งควรกำหนดให้เป็นไฟล์ PDF เท่านั้น เพื่อความเป็นมาตรฐานและเพิ่มความสะดวกในการตรวจสอบและบริหารจัดการเอกสาร

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีข้อเสนอแนะในการเพิ่มช่องทางอัปโหลดสำเนา ก.พ.7 หรือ ก.ค.ศ. 16 ในระบบ TMS และสามารถตรวจสอบเอกสารที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทางอัปโหลดไปแล้วได้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีข้อเสนอแนะในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมิน ควรเป็นตัวชี้วัดที่เป็นการให้คะแนนทางวิทยาศาสตร์ มีเอกสารหลักฐานอ้างอิง ไม่ควรมีการให้คะแนนดุลยพินิจ นอกจากนี้การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เมื่อสามารถจับคู่ได้แล้ว ข้อมูลของผู้ย้ายสับเปลี่ยนที่แนบผ่านระบบ ควรให้แนบ

ก.พ.7 หรือ ก.ค.ศ.16 เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบคุณสมบัติ และเพื่อประกอบการออกคำสั่งย้าย

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีข้อเสนอแนะในประเด็นเอกสารประกอบการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS ที่ควรให้ข้าราชการครูแนบสำเนา ก.พ.7/ก.ค.ศ.16 ของตนเองด้วย เนื่องจากเป็นเอกสารหลักฐานที่สำคัญสำหรับประกอบการพิจารณา รวมทั้งระบบ TMS ควรมีข้อมูลอัตรากำลัง ปริมาณงานของสถานศึกษา และวิชาเอกของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดหนังสือ ว 29/2565 รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินการในระบบควรอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมกับทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน รวมถึงเจ้าหน้าที่

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีข้อเสนอในการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้กับตัวแทนกลุ่มโรงเรียนเพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดต่อข้าราชการครูให้เข้าใจระเบียบหลักเกณฑ์อย่างครบถ้วน รวมถึงการอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

5) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้จัดทำสถานีที่วีดิทัศน์ SSK3 Chanel เพื่ออำนวยความสะดวก ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอย่างดี