

1.2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เรื่อง การโยกย้าย กลับภูมิสำเนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้องค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส รายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษารายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีการโยกย้ายกลับภูมิสำเนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. จัดประชุมคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องโปร่งใส
3. แจกแจงแนวปฏิบัติ เรื่องโยกย้ายกลับภูมิสำเนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังโรงเรียนทุกแห่งในสังกัด

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

2.1) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา

- ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการโยกย้ายกลับภูมิสำเนาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีคุณสมบัติ
- สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการโยกย้ายกลับภูมิสำเนาให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้นแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่

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

- ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการโยกย้ายกลับภูมิสำเนาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีคุณสมบัติ

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|---------------|-----------------------------|
| - ไม่มี | - ไม่มี |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ระดับพื้นที่ (หน่วยงาน/สถานศึกษา)

การโยกย้ายกลับภูมิลำเนาตามข้อกำหนดของ อ.ก.ค.ศ. เป็นการย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ทำการสอนในสาขาวิชาตรงกัน เพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิมในต่างสถานศึกษาที่เป็นภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน โดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น “TMS” ซึ่งต้องใช้เวลารอนานกว่าที่ระบบจะสามารถจับคู่ครูผู้มีความประสงค์ตรงกันได้ จึงควรปรับปรุงระบบให้สามารถดูข้อมูลในแต่ละช่วงเวลาได้ว่ามีครูสาขาวิชาใดบ้างที่ประสงค์จะย้าย เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่จะสามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ครูในสังกัดที่สอนวิชาเดียวกันและประสงค์จะย้ายกลับภูมิลำเนานั้น ๆ ส่งเรื่องขอย้ายได้ทันที

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

มีข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้รับการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) จำนวน 1 ราย

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

การใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวก ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กลับไปสอนในภูมิสำเนาของตนเอง ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|---------------|-----------------------------|
| - ไม่มี | - ไม่มี |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ระดับพื้นที่ (หน่วยงาน/สถานศึกษา)

ปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ระยะเวลาดำเนินการ ควรกำหนดพร้อมกับการย้ายข้าราชการครูฯ กรณีปกติ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- หน่วยงาน/สถานศึกษาดำเนินการปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเสนอขอมีวิทยฐานะในระบบ DPA

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

- ระบบ DPA

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|--------------------------------|---|
| 1. การกรอกรายละเอียดไม่ครบถ้วน | 1. ผู้บริหารและทีมแอดมินตรวจสอบอย่างละเอียด |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |
| 4. | 4. |
| 5. | 5. |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- ไม่มี

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่

- เปิดโอกาสให้ครูสามารถขอย้ายได้โดยไม่ขัดข้อง ให้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความสบายใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอง
- สถานศึกษาส่งเสริม และช่วยเหลือให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาได้มีโอกาสได้ย้าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุข โดยมีการประชุมชี้แจงระเบียบการย้ายในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา พิจารณาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง
- จัดทำแพลตฟอร์มการย้ายและร้องเรียน อย่างมีความเป็นธรรมและตามหลักธรรมาภิบาล จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้มีความชัดเจน และยืดหยุ่น รวมทั้งอาจจะต้องมีการใช้บทลงโทษที่เข้มงวด กับผู้ที่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการโยกย้าย

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

- มุ่งเน้นความจำเป็น ความสุข และความสบายใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนและการดำเนินงาน
- การพิจารณาการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการรับรู้ และการรับฟังข้อคิดเห็นร่วมกัน
- มีระบบแพลตฟอร์มการย้ายที่ทันสมัย โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น ระบบออนไลน์

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|---|---|
| 1. ระบบการยื่นขอย้ายยังไม่เสถียรภาพ | 1. มอบหมายเจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวก ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| 2. ครูยังไม่เข้าใจเกณฑ์การย้าย | 2. อธิบายหลักเกณฑ์การขอย้ายให้ครูเข้าใจ |
| 3. ยังไม่มีระบบแพลตฟอร์มการย้ายที่ทันสมัย | 3. มีระบบแพลตฟอร์มการย้ายที่ทันสมัย |
| 4. ไม่มีระบบ big data แสดงผลงานครู | 4. มีระบบ big data แสดงการสะสมผลงานครู ที่นำมา พิจารณาในการโยกย้าย และผลงานเชิงประจักษ์ |
| 5. คุณวุฒิ ตำแหน่ง วิชาเอก ประสบการณ์ไม่ตรงกับช่วงเวลาที่ยกย้าย | 5. สรรวจครูขาดแคลน ในแต่ละพื้นที่ตามภูมิลำเนา |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ระดับพื้นที่ (หน่วยงาน/สถานศึกษา)

- มีการอบรมการใช้ระบบแพลตฟอร์มการย้ายที่ทันสมัย และระบบ big data แสดงผลงานครูที่ link กันอย่างเด่นชัด
- พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของผู้ขอโอนย้าย

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรปราการ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการรับย้ายบุคลากรทางการศึกษาด้วยความ เป็น ธรรมโดยเปิดตำแหน่งรับย้ายสำหรับครูที่มีความประสงค์ขอย้ายมาด้วยความโปร่งใส และคำนึงถึง ประโยชน์ของ ราชการเป็นที่ตั้ง โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการจัดการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อขอความเห็น และหารือการย้ายหรือการรับย้ายของข้าราชการครู ตามระเบียบ ราชการ

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรปราการ การดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ ไม่มีการเอื้อประโยชน์ในหน่วยงาน ทำงานด้วย ความโปร่งใส

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|---------------|-----------------------------|
| ไม่มี | ไม่มี |
| | |
| | |
| | |
| | |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ระดับพื้นที่ (หน่วยงาน/สถานศึกษา)

- ไม่มี

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสมุทรปราการ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสมุทรปราการ ยังไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แจ้งให้ชะลอการดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากขณะนี้ กำลังดำเนินการแบ่งส่วนราชการ ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสมุทรปราการ ยังไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แจ้งให้ชะลอการดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากขณะนี้ กำลังดำเนินการแบ่งส่วนราชการ ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

3. ปัญหาอุปสรรค

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|---------------|-----------------------------|
| ไม่มี | ไม่มี |
| | |
| | |
| | |
| | |

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ระดับพื้นที่ (หน่วยงาน/สถานศึกษา)

- ไม่มี

5. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี