

1.2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต และป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง

- แจ้งปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กำหนดให้ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ระหว่างวันที่ 11-31 มกราคม 2567 สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทางส่งคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้มีผลวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการจัดส่งข้อมูลพื้นฐานของผู้ขอย้ายไปยังสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายระบุ เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือน พฤษภาคม 2567

- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี มีแนวทางพิจารณาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ตรงกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยพิจารณา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสาขาวิชาชีพ และบริหารจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดจันทบุรี ปฏิบัติหน้าที่ในในหน่วยบริการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง เนื่องจากภาระงานที่ปฏิบัติต้องลงพื้นที่เยี่ยมบ้านนักเรียน ให้คำแนะนำผู้ปกครองในการดูแลและกระตุ้นพัฒนาการของนักเรียน บุคลากรของศูนย์ฯ ควรมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงาน และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในชุมชน สะดวก รวดเร็ว สามารถให้บริการนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และทั่วถึง

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้ แจ้งหน่วยงานในสังกัด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูชลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

2) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ 1.2

2.1) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

- หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยื่นผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทำให้เกิดความสะดวกกับข้าราชการครูและบุคลากรที่ประสงค์จะย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง

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

- มีข้าราชการครูสังกัด สพม.จบตร สังกัดเดียวที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ จำนวน 3 ราย แต่ไม่สามารถดำเนินการจับคู่ได้

3) ปัญหาอุปสรรค

- ความเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น โดยเข้าใจว่าระบบจะดำเนินการจับคู่ให้ ทำให้เกิดความกังวลว่าจะได้รับการจับคู่ไปยังสถานศึกษาที่ไม่ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่ง

- สพฐ.กำหนดปฏิทินในระยะเวลาที่กระชั้นชิด จึงทำให้ข้าราชการครูบางรายยังไม่เข้าใจและไม่สามารถเรียนรู้ระบบได้ทันเวลา จึงไม่มั่นใจเข้าที่จะกรอกข้อมูลในระบบ

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- หน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดของสถานศึกษา ควรจัดประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจในการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถตอบคำถามของข้าราชการครูได้ชัดเจน

- ควรกำหนดช่วงเวลาสำหรับยื่นคำร้องการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เนื่องจากทับซ้อนกับระยะเวลาการยื่นคำร้องขอย้าย (กรณีปกติ)

5) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-