

**๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน**

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานทางการศึกษา ประชาสัมพันธ์ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งระบบเปิดให้ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ และปิดระบบไปเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งระบบนี้จะเอื้อประโยชน์และย่นระยะเวลาให้กับครูในการย้ายให้เร็วขึ้นและเป็นไปตามความต้องการ สามารถลดขั้นตอนต่าง ๆ ลงได้ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจมากขึ้น

ปัญหาที่พบในพื้นที่ คือ การชะลอการแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ มีผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาขาดบุคลากรปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระงานมาก และขาดขวัญกำลังใจ

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

๒.๑.๑ หน่วยงานทางการศึกษามีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ และมีการโอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด ๑๕๒ คน

๒.๑.๒ การดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการจัดส่งข้อมูลพื้นฐานของผู้ขอย้ายไปยังสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายระบุ เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังไม่มีผลการดำเนินงาน

**คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย**



๒.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๒.๒.๑ หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบตามแนวปฏิบัติแล้ว และมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ตามแนวทางปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๒.๒.๒ มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ จำนวน ๓ ราย แต่ไม่สามารถดำเนินการจับคู่ได้

๒.๒.๓ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อนจนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

### ๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ การดำเนินการระบบจับคู่ครูคืนถิ่นมีความยุ่งยากหลายขั้นตอน

๓.๒ คำสั่งย้ายและแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งที่รับย้ายล่าช้าทำให้การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามกำหนด

๓.๓ ข้าราชการครูบางรายยังไม่เข้าใจและไม่สามารถเรียนรู้ระบบได้ทันเวลา จึงไม่กล้าเข้าไปกรอกข้อมูลในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

๓.๔ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชะลอการแต่งตั้ง โยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทจึงทำให้สถานศึกษาขาดผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

๓.๕ ข้าราชการครูของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดตราด มีอัตราตำแหน่งไม่พอต่อความต้องการในสาขาวิชาชีพโดยตรง

### ๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ สร้างความความรู้และความเข้าใจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้รับผิดชอบ ให้มีความเข้าใจและสามารถตอบคำถามของข้าราชการครูภายในสถานศึกษาได้

๔.๒ ดำเนินการโอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)  
ไม่มี