

นโยบายที่ 2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการวิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูทุกสังกัด(การย้ายกรณีปกติ) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประเมินตามตัวชี้วัด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่มีความประสงค์โอน/ย้าย เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ยังไม่มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงส่งผลให้ไม่สามารถโอน/ย้าย ได้

2) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ 1.2

2.1) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ดำเนินการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้สามารถกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา โดยมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ฯ ให้ครู บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง และดำเนินการพิจารณาให้ครู บุคลากรที่ประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนาทุกคน โดยข้าราชการครูในสังกัดยื่นคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณามีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่จัดส่งคำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นคำร้องขอย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ในส่วนการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดฉะเชิงเทราขณะนี้ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากยังไม่มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

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

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัดได้แจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางและขั้นตอนกระบวนการดำเนินการตามระบบ TMS เพื่อให้ครูและบุคลากรที่ประสงค์จะยื่นคำร้องขอย้ายได้เตรียมการวางแผนในการดำเนินการต่อไป ซึ่งบางหน่วยงานเมื่อครบกำหนดการย้ายยังไม่มีผู้สมัครใจบางหน่วยงาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีผู้ยื่นผ่านระบบจำนวน 10 ราย ไม่ได้

รับการพิจารณา สำหรับในส่วนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดฉะเชิงเทราได้รับหนังสือแจ้งจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัติ จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

2) ปัญหาอุปสรรค

- การจัดคู่ต้องหาครูที่มีวิชาเอกตรงกันและสมัครใจจะย้ายมาในเขตที่เราจับคู่ ส่งผลให้การจับคู่มีความต้องการตรงกันหายาก
- ผู้ประสงค์ย้ายมีความสับสนระหว่างเกณฑ์เก่ากับเกณฑ์ใหม่
- ช่วงเวลาการย้ายใกล้เคียงกับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนการออกคำสั่งย้าย เงินเดือนไม่เป็นปัจจุบัน
- กคศ.16 ลงวุฒิวินิจฉัยไม่ชัดเจน

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำชับให้ข้าราชการครูศึกษาหลักเกณฑ์และองค์ประกอบ การพิจารณาย้ายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อให้สามารถแนบเอกสารให้ตรงกับตัวชี้วัดที่กำหนด

4) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี) –ไม่มี-