

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษามีการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โอน ย้าย ของข้าราชการครู ดังนี้

- จัดทำข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อการวางแผนและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาในสังกัด

- วิเคราะห์หลักเกณฑ์ องค์ประกอบ และคะแนนประเมินของผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้าย ด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม

- แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครูประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อความโปร่งใสในการจัดทำข้อมูลของผู้ยื่นคำร้องขอย้าย

- สถาบันอาชีวศึกษา มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการอย่างเคร่งครัด และดำเนินการสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลน รวมทั้งพิจารณาครูที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง

- กลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ มีการประกาศรับโอน-ย้าย ตามระเบียบราชการ และมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาประจำปี เพื่อนำเรียนข้อมูลครูและบุคลากรที่ขอย้าย และพิจารณารับย้าย โดยอิงเกณฑ์ตามที่กำหนด เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนา ได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาได้รับความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาผลการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง โดยการพิจารณาได้ให้ทางคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบการโอน ย้าย เพื่อลดการขัดแย้งและเป็นไปด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาในสังกัด สช. ไม่มีการโอน ย้ายบุคลากรทางการศึกษา มีแต่บรรจุแต่งตั้ง และถอดถอนกรณีลาออกหรือเกษียณอายุครู

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษามีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ดังนี้

๑. สร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงาน facebook เพื่อให้ข้าราชการครูได้

เข้ามาศึกษาได้ตลอดเวลา และได้มีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้กับทุกโรงเรียนในสังกัดผ่านระบบ Smart Office

๒. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครู โดยให้คณะกรรมการจัดทำข้อมูลพิจารณาองค์ประกอบในด้านเหตุผลในการขอย้าย หากข้าราชการครูรายใดระบุเหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา ก็สามารถพิจารณาให้ได้คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน เพื่อให้ครูได้กลับภูมิลำเนาของตนเอง และมีข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนาทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

- ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ยื่นคำร้องขอย้าย โดยระบุเหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา จำนวน ๔๕ ราย

- ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และข้าราชการครูต่างเขตพื้นที่การศึกษา ยื่นคำร้องขอย้ายระบุเหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนาเพื่อมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน ๒๗ ราย

๓. คณะกรรมการแต่ละคณะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาย้ายข้าราชการครู มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๔. มีการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ในการรับ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสาขาที่ขาดแคลนของวิทยาลัย โดยเป็นไปตามเกณฑ์ฯ โดยเน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีแม่ฮ่องสอน มีการดำเนินงานโครงการจัดหาบุคลากรสนับสนุนเพื่อคืนครูให้นักเรียน

๖. กลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๗. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินงานโอน ย้ายปฏิบัติหน้าที่ใน ตรงกับความประสงค์กลับภูมิลำเนาของตนเองตามหลักเกณฑ์

๘. สถานศึกษาได้นำเรื่องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้การพิจารณาการโอน ย้ายผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และเป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๙. คณะกรรมการแต่ละคณะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาย้ายข้าราชการครู มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๑๐. ส่วนกลุ่มโรงเรียนเอกชนสังกัด สช. ไม่มีการย้าย

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

หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษา ได้แก่ สพป. สพม. มีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

๑. สร้างการรับรู้ ความเข้าใจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยเผยแพร่บนเพจ facebook กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูได้เข้ามาศึกษาได้ตลอดเวลา และได้มีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้กับทุกโรงเรียนในสังกัดผ่านระบบ Smart Office

๒. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต ๒ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปขยายผลต่อในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งในการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนตามปฏิทินแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ ซึ่ง สพม.แม่ฮ่องสอน มีการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนตามปฏิทินแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น จำนวน ๑ คู่ และได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

- วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีแม่ฮ่องสอน มีการดำเนินงานโครงการจัดหาบุคลากรสนับสนุนเพื่อคืนครูให้นักเรียน

- กลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับโอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคของตนเอง เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

- ส่วนสถานศึกษาเอกชน ไม่มีการดำเนินการ

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยังไม่มีความเข้าใจชัดเจนในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพียงพอเนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ใหม่ และมีการเปลี่ยนหลักเกณฑ์บ่อยครั้ง

๒. ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลของข้าราชการครูในบางโรงเรียน เนื่องจากสัญญาณอินเทอร์เน็ตและสัญญาณโทรศัพท์ที่ยังเข้าไม่ถึง

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี