

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดนครปฐมบริหารงานบุคคล ในรูปองค์คณะบุคคล ที่ดำเนินงานด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) ความเสมอภาค มีการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีการบริหารอัตรากำลังเพื่อลดอัตรากำลังขาดแคลนครูในภาพรวม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพ บริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอัตราครูต่อนักเรียนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา /บุคลากรอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) / เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามระเบียบแนวปฏิบัติที่กฎหมายกำหนดซึ่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคพบว่าองค์ประกอบในการย้ายได้กำหนดค่าคะแนนในการประเมินในการขอย้ายกลับภูมิภาคมีค่าสูงถึง ๓๐ % จึงส่งผลให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามภูมิภาค หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา หรืออยู่ร่วมกับคู่สมรส ในทุกรอบการย้าย

๑.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ๗/๒๕๖๗

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิม นั้น ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้าย และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้าย โดยนำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอน ในภูมิภาคของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนลดอัตรการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิภาค จะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการครู

สพ.น.นครปฐม เขต ๑ ดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กรณีการย้ายสับเปลี่ยนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จำนวน ๑ คู่ และกรณีการย้ายสับเปลี่ยนระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑ ราย เพื่อกลับภูมิภาคและเป็นไปตามปฏิทินการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวดำเนินการด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยพิจารณาการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ในรูปองค์คณะบุคคลผ่านการ

พิจารณากลับกรองจากคณะอนุกรรมการ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๑ ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

สพ.น.นครปฐม เขต ๒ มีผู้ประสงค์ขอย้าย จำนวน ๑ ราย

๒) ปัญหาอุปสรรค

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมิน ตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดไว้ มีบางข้อที่ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เช่น ข้อ ๗ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียน และสถานศึกษาปัจจุบัน ทำให้การพิจารณาของคณะกรรมการฯ เกิดความล่าช้า

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรกำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบการย้ายให้ชัดเจน เพื่อลดความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน
- ๒) สถาบันผลิตครูร่วมกันสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครูหรือครูผู้ช่วยในภูมิภาคเฝ้าเดิมของตน
- ๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)