

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑๐ ทุกแห่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง โดยเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา

๑. มีการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการและองค์ประกอบตัวชี้วัด ที่กำหนด
๒. พิจารณาดำเนินงานในสถานศึกษาและวิชาเอกให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา
๓. พิจารณาตามคำร้องขอย้ายให้ตรงภูมิสำเนาหรือในท้องที่ ที่ใกล้เคียงที่สุด
๔. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกำหนดปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

๑. หน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินตามนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการครู กลับไปพัฒนาบ้านเกิด ไปดูแลครอบครัว บิดา มารดา และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีพของข้าราชการครู ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และลดภาระสร้างหนี้สินของข้าราชการครูปัญหาอุปสรรค

๒. หน่วยงานทางการศึกษา แจกแจงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๓. กรณีย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ TMS ให้ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน และดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน ระหว่างวันที่ ๑๖ มกราคม - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๔. เมื่อมีผู้ขอย้ายในแต่ละรอบปีงบประมาณ ดำเนินการรายงานต่อผู้บริหาร และนำเข้าสู่การประชุมกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความต้องการของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อไปดูแลครอบครัว

๖. ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ย้ายเข้า
มาสถานศึกษา ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

๗. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการขอเลื่อนวิทยฐานะ และจัดทำเอกสารสรุปรายงาน
การขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งหมด

๘. ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทราบเพื่อการเข้าถึงข้อมูลและการใช้งานระบบ

๓. ปัญหาอุปสรรค

๑. ยื่นคำร้องในแต่ละรอบ มีจำนวนมาก และการตรวจสอบข้อมูล ระยะเวลา
มีความกระชั้นชิดทำให้ขาดความครบถ้วน

๒. การออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
ไม่สัมพันธ์กับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องขอข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น ทำให้ต้องรอข้อมูล
และการดำเนินการแต่ละรอบต้องแก้ไขคำสั่งหลายครั้งเพราะต้องใช้เงินเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบนั้นๆ
เป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๓. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ไม่มีการประชาสัมพันธ์
มากเท่าที่ควร และไม่มีการซักซ้อมการใช้งานในระบบ

๔. การยื่นเอกสารในระบบการย้ายออนไลน์ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีปัญหา
ในการอัปโหลดเอกสารในระบบบริหารงานบุคคล สอศ.บางส่วน

๕. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุในรอบกรณีพิเศษ (ว๑๖)
ใช้ระยะเวลา ๔ ปี ถึงมีสิทธิในการเขียนย้ายได้ ซึ่งบางคนมีภาระทางบ้านหรือต้องดูแลครอบครัว

๖. ข้อมูลทางการเงินเป็นข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับการยินยอมในการเข้าถึงข้อมูล

๔. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อที่คณะกรรมการ
สามารถพิจารณาให้ผู้ประสงค์ขอย้าย

๒. นำอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรรคืนจากการเกษียณอายุราชการ, ลาออก, การย้ายไป
ต่าง สพท.และการเสียชีวิต ฯลฯ มาพิจารณารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี
ความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้ายมาดำรงตำแหน่ง

๓. นำอัตราว่างที่ไม่มีผู้ประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย หรือมีแต่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงตาม
ความจำเป็นและขาดแคลนของสถานศึกษา มาใช้ในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันฯ
ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔. รับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๕. ปฏิทินการดำเนินการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู เห็นควรปรับให้อยู่ระหว่างรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบนั้น ๆ

๖. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ควรมีระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์มากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครูมีระยะเวลาในการศึกษาหลักเกณฑ์และข้อมูลในระบบและควรมีการซักซ้อมการใช้งานในระบบสำหรับเจ้าหน้าที่

๗. ส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ทั้งกรณีปกติ และการย้ายสับเปลี่ยนด้วยระบบ TMS เพื่อสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง และเตรียมความพร้อมไว้ สามารถดำเนินการได้เมื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติฯ ขอย้ายได้

๘. ปรับเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุในรอบกรณี พิเศษ (ว๑๖) ลดเหลือ ๒ ปี เท่ากับรอบทั่วไป (ว๑๔) ลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมให้ครูกลับไปดูแลครอบครัว อยู่ภูมิลำเนา

๙. โรงเรียนขนาดเล็กจะได้รับย้ายเฉพาะคุณครูที่ใกล้เกษียณ และถ้าไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ คปร.กำหนด ก็ขาดแคลนครู เพราะไม่อาจได้รับการจัดสรรอัตราเกษียณคืน

๑๐. กรณีที่รับย้ายสับเปลี่ยนจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา เห็นควรให้ผู้ยื่นคำร้อง ขอย้ายสับเปลี่ยน อพโหลดสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ และเลขที่จ่ายตรงมาด้วย เพื่อสะดวกต่อการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๕. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -