

นโยบายที่ ๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริต

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายฯ

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สามารถอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเองได้พัฒนาบ้านเกิด ปัญหาที่พบคือ สาขาวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย และยังมีความจำกัดด้านเงื่อนไขหลักเกณฑ์บางประเด็น ส่งผลให้ครูบางท่านไม่สามารถขอย้ายได้ ในขณะที่มีความจำเป็นภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในภูมิลำเนา ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกังวล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น อาจมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์สำหรับกรณีพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงเกณฑ์พิจารณาการย้ายเป็นกรณีที่ยั่งยืนยิ่ง เช่น กรณีบุคลากรที่ป่วยทุพพลภาพ เป็นต้น

การดำเนินการโอน/ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้เรียน เนื่องจากผู้ได้รับการโอน/ย้าย สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ยังเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการ รวมถึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ

๑. ครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสย้ายตามสิทธิ์และความจำเป็น โดยใช้อัตราว่างในการดำเนินการบริหารอัตรากำลัง และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณาย้ายตามข้อเท็จจริง โดยพิจารณาความต้องการวิชาเอกตามความจำเป็นของสถานศึกษา เป็นอันดับแรก หรือตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาก่อนอันดับแรก หากไม่มี ให้พิจารณาประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามมาตรฐานวิชาเอก หรือตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเป็นลำดับถัดไป กรณีคะแนนรวมทุกองค์ประกอบเท่ากัน พิจารณาลำดับอาวุโสในราชการ มีการพิจารณาการย้ายก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๒. มีมาตรการป้องกันการซื้อขายตำแหน่ง โดยในการย้ายทุกครั้ง หากมีตำแหน่งว่างจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่จะวิเคราะห์วิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาที่ว่าง เพื่อเป็นการป้องกันเสริม หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายไม่เปิดช่องให้กระทำการทุจริต หรือประพฤติมิชอบ ดังนั้น การดำเนินการทุกกระบวนการจึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ผู้ได้รับย้ายเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด และตรงกับความต้องการตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๓. มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่ รวมถึงสายตรงผู้บริหาร เพื่อรับเรื่องร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. นำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น หรือ Teacher Matching System (TMS) มาใช้ในการขอย้าย โดยมีตัวอย่างผลการดำเนินการ ดังนี้

(๑) สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ ได้ดำเนินการการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ จำนวน ๔ ราย

(๒) สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ดำเนินการการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ จำนวน ๒ ราย

(๓) สพม.ร้อยเอ็ด - ไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้าย -

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. วิชาเอกของครูที่ขอย้ายคืนถิ่น ไม่ตรงกับความเป็นของสถานศึกษา
๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายเดิม การยื่นคำร้องขอย้าย ปีละ ๑ ครั้ง แต่ตามหลักเกณฑ์ใหม่ให้มีการยื่นคำร้องขอย้าย ปีละ ๒ ครั้ง และพิจารณาย้ายได้ ๒ รอบ เป็นการเพิ่มภาระเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ
๓. ความล่าช้าในการจัดส่งคำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา (จากการขนส่ง)
๔. การขอย้ายกลับภูมิลำเนาของครู ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เช่น จำนวนปีที่บรรจุยังไม่ครบตามเกณฑ์การเขียนย้าย และในบางพื้นที่ต้นสังกัดมีเพียงตำแหน่งเดียว
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางกลุ่ม ยังไม่เข้าถึงระบบจับคู่ครูคืนถิ่น หรือ Teacher Matching System (TMS)
๖. การขอมาช่วยราชการของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งนั้นๆ ในบางพื้นที่ต้นสังกัดมีเพียงตำแหน่งเดียว ทำให้ไม่สามารถขอมาช่วยราชการในพื้นที่ภูมิลำเนาได้
๗. การย้ายข้าราชการครู ใช้การประเมินเอกสารซึ่งมีเป็นจำนวนมาก จึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเพราะสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดทำรูปเล่ม เอกสารขาดที่เก็บรักษา เนื่องจากมีจำนวนมาก การเคลื่อนย้ายต้องใช้กำลังคนเป็นจำนวนมาก สิ้นเปลืองงบประมาณทั้งบุคลากรและทรัพย์สิน
๘. ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายไม่ชัดเจนเปลี่ยนแปลงบ่อย รวมถึงการประกาศตำแหน่งว่างในการขอย้ายล่าช้า

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. ควรให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ ๑ ครั้ง และนำข้อมูลมาพิจารณาย้ายได้ปีละ ๒ ครั้ง/รอบ
๒. ควรมีหลักเกณฑ์กรณีพิเศษเพิ่มเติม สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการขอย้ายกลับภูมิลำเนา เช่น กรณีบุคลากรที่ป่วยทุพพลภาพ แต่ไม่สามารถย้ายได้ เนื่องจากอายุงานที่บรรจุในตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ
๓. รัฐควรกำหนดวิธีการที่จะได้คนมาเป็นครูในพื้นที่ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา
๔. ควรปรับหลักเกณฑ์ในการใช้บริการขนส่ง เป็นการใช้บริการขนส่งจากบริษัทเอกชน
๕. ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งขาดแคลนครูสูง รัฐควรรหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันกับชุมชน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเด็กนักเรียนจะได้รับโอกาสเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีครูสอนครบ
๖. สำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ. ควรชี้แจงสร้างความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมและชัดเจน
๗. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับและตรวจสอบคำร้องขอย้ายให้ข้าราชการครูศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และองค์ประกอบการพิจารณาย้ายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถแนบเอกสารให้ตรงกับตัวชี้วัดที่กำหนดได้ถูกต้องครบถ้วนก่อนนำเสนอ