

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน

จากการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาฯ พบว่า

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรง กับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ได้ดำเนินการ ดังนี้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการปฏิบัติสำหรับการใช้ (ว PA) เพื่อประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ที่มีความสนใจจะย้ายกลับภูมิลำเนา ให้ส่งข้อมูล การย้ายกลับภูมิลำเนาในระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพื่อรอการจับคู่ในระบบ TMS

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้ ในการขอแต่งตั้ง โอน ย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาปลายทาง จะต้องมีการ เปิดสอนหลักสูตรตรงกับวุฒิของข้าราชการครูที่จะขอโอน ย้าย และสาขานั้นมีความขาดแคลนข้าราชการ ครูก็สามารถดำเนินการขอ โอน ย้ายได้ แต่สถานศึกษาต้นสังกัดต้องไม่ได้รับผลกระทบ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เพิ่งบรรจุใหม่ยังอยู่ในช่วงทดลองงานในตำแหน่งครู ผู้ช่วย ต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่งจึงมีสิทธิ์ยื่นความประสงค์ขอย้ายได้ ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาอีก กลุ่มหนึ่งซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก กำลังจะเกษียณอายุราชการจึงไม่ยื่นความประสงค์ขอย้าย แต่หากมีครูและ บุคลากรทางการศึกษายื่นความประสงค์ขอโอน หรือย้าย วิทยาลัยฯ จะมีระบบการพิจารณาที่เป็นธรรม โปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และพิจารณาโดยคณะกรรมการประเมิน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณาการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่วิทยาลัยฯ แต่งตั้ง

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๒

๒.๑ การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิลำเนา จำแนกเป็นรายสังกัด ดังนี้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงานได้ดำเนินการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการต้นสังกัด กำหนด ดำเนินงานแต่ละขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง นำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียน

ครู สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ย้ายผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ และกำหนดให้ยื่นคำขอในการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาปีละ ๒ ครั้ง คือ เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนกรกฎาคม พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณาการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น การโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการเรื่องการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง โดยการสำรวจแจ้งความประสงค์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยพิจารณาตามลำดับชั้น เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลทางสถานศึกษาได้ไปสมัครและคัดเลือกครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภูมิลำเนาหรือสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ และไม่มีการโอนย้ายผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสตูล

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

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้แก่สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเน้นย้ำไปยังสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีความประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง และย้ายไปดำรงตำแหน่งครูต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาข้อมูลการใช้งานระบบ พร้อมทั้งลงข้อมูลการย้ายในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ด้วย

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้จัดทำโครงการอบรมการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อรับการประเมินผลตามข้อตกลง ในการพัฒนางานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ถึงหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ วิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้บุคลากรภายในให้คำแนะนำเพิ่มเติมร่วมกัน โดยแต่ละสถานศึกษา จัดสรรเวลาให้ครูแต่ละแผนก ได้เข้าใช้งานระบบ ซึ่งมีงานบุคลากรของสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำการใช้งานระบบ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้พยายามที่จะผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนตามวุฒิ และมีสวัสดิการของโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน และให้ครูได้มีโอกาสได้พัฒนาตัวเองเพิ่มมากขึ้น

๓) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ระบบการย้าย TMS บุคลากรที่ประสงค์ย้ายจะต้องทำเอกสารเข้าระบบ เพื่อรอการย้าย ซึ่งต้องมีระยะเวลา และการดำเนินการที่มาก บุคลากรมีความเข้าใจระบบการทำงานของ TMS แต่ยังไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบอย่างจริงจัง จึงเกิดความไม่มั่นใจในการส่งข้อมูลเข้าระบบ และยังไม่มีความประสงค์ขอย้ายเข้าสู่ระบบ บุคลากรมีความมั่นใจในระบบการย้ายตามปกติ

๓.๒ การแก้ไขระบบรหัสผ่าน ซึ่งบางครั้งบุคลากรลืมรหัสผ่าน ต้องติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ซึ่งต้องใช้เวลามาก อยากให้มีระบบการเปลี่ยนรหัสผ่านในตัวได้เลย

๓.๓ ครูบางส่วนที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชน ได้มีการสอบบรรจุเพื่อเข้ารับการเป็นข้าราชการครูจึงทำให้เกิดการขาดแคลนครู และมีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งทำให้มีการขาดแคลนครูต้องสรรหาครูใหม่ซึ่งบางครั้งอยู่ในช่วงระหว่างเปิดภาคเรียน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง

๓.๔ ข้าราชการครู ยังขาดความเข้าใจในระบบการย้าย การเตรียมเอกสารในการยื่นขอโอน ย้าย มีเอกสารประกอบที่ต้องยื่นจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระและอุปสรรคของครูผู้สอน

๓.๕ ครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนของการจัดทำเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการขอย้าย

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ เมื่อจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนสำเร็จแล้ว หากคุณครูได้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีไว้ด้วย คำร้องขอย้ายประจำปีที่ได้ยื่นไว้แล้วจะเป็นอันระงับไป ซึ่งถ้าหากให้ผู้ประสงค์ขอย้ายเลือกว่าจะย้ายระบบใดก็จะเป็นอีกทางเลือกที่ดีของบุคลากร การขอจับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS สามารถจับคู่ขอย้ายได้ครั้งละ ๑ คน หากผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ที่ตนขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยภายใน ๓ วัน ระบบ TMS จะยกเลิกการจับคู่ขึ้นโดยอัตโนมัติ และผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนสามารถขอจับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนใหม่ได้ เป็นข้อดีของระบบ TMS ที่สามารถรู้ผลและย้ายบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว

๔.๒ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๔.๓ การเรียกครูเข้าบรรจุเป็นข้าราชการครู สมควรให้มีการเรียกเข้าบรรจุในช่วงระปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน

๔.๔ ควรปรับหลักเกณฑ์การจับคู่ครูคืนถิ่นใหม่ให้เอื้อต่อการย้ายสับเปลี่ยน เพื่อให้มีจำนวนครูที่ประสงค์และสามารถย้ายสับเปลี่ยนมากขึ้น

๔.๕ พิจารณาค่าตอบแทนในพื้นที่ที่ตรงกับสภาพเศรษฐกิจและบริบทที่ตั้งของสถานศึกษา

๔.๖ เอกสารในการยื่นขอโอน ย้าย ควรลดลงเท่าที่จำเป็น ไม่ต้องใช้เอกสารประกอบจำนวนมาก โดยใช้เกณฑ์การขอโอนย้ายที่จำเป็นในการประเมินขอโอนย้าย