

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน

จากการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาฯ พบว่า

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน ได้ดำเนินการ ดังนี้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษา ได้สนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ที่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำร้อง ขอย้ายและสนใจที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาได้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ที่ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ซึ่งระบบ TMS จะประมวลผลและแสดงผลของข้าราชการครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกันจากสาขาวิชาหรือ กลุ่มวิชาที่สอนตรงกันและสถานศึกษาของผู้ย้ายสับเปลี่ยนที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษามีการสร้าง การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เกี่ยวกับการโอนย้าย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โอน ย้ายครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก (๑)(๒) และมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ดำเนินการด้วยความเรียบร้อย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นการจัด สวัสดิการ สร้างขวัญ กำลังใจของข้าราชการครูซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการประชุมแจ้ง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ ดังกล่าว ในการประชุม ประจำเดือน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้เข้าถึงข้อมูลและสร้างการ รับรู้แนวปฏิบัติฯ และปฏิทินการย้ายฯ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนฯ มีการนำระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจใน การจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผล ต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิลำเนา จะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายใน การดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดไม่มีปัญหาดังกล่าว สาเหตุมาจากผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนจะมีภูมิลำเนาใกล้เคียงกับโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน ทำให้ลดภาระด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลได้เน้นย้ำให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายดังกล่าวของกระทรวงศึกษาธิการที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาหนี้สินของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า หน่วยงานได้กำหนดและพัฒนาระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้ในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้ครูได้นำความรู้ ศักยภาพมาพัฒนาบ้านเกิดตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบาย ฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher matching System : TMS) จำแนกเป็นรายสังกัด ดังนี้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้มีการดำเนินการสร้างความรับรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการแจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ รอบที่ ๑ ให้สถานศึกษาในสังกัดทุกโรงทราบ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์การย้ายผ่านระบบ TMS

(๒) แนวทางยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่าน ระบบ TMS

(๓) การประมวลผลและแสดงผลเพื่อการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

(๔) แนวทางการลงทะเบียนในระบบ TMS และการอัปโหลดข้อมูล ทั้งไฟล์รูปภาพ JPG สำหรับแสดงตัวตนของคุณครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนในระบบ TMS ไฟล์ PDF แบบรายงานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา พร้อมลายเซ็นรับรองของผู้อำนวยการสถานศึกษา Download เตรียม เมื่อจับคู่สับเปลี่ยนได้แล้ว ไฟล์ PDF แบบสรุปความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา Download ไฟล์ PDF ทะเบียนบ้านของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนไฟล์ PDF ตารางสอนปัจจุบันของคุณครูผู้ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

(๕) ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

(๖) ข้อพึงระวังในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการแจ้งข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดผ่านการส่งหนังสือราชการผ่านระบบ RMS / e-Office เพื่อเป็นการสร้างความรับรู้โดยทั่วกัน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ทำการสำรวจปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดไม่มีปัญหา จึงไม่ได้จัดทำฐานข้อมูลและจัดกลุ่มสภาพปัญหาหนี้สิน

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) จำแนกเป็นรายสังกัด ดังนี้

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการ ศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เริ่มดำเนินการใช้งานในระบบดังกล่าว รอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รอบที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ทำให้ประสิทธิภาพการใช้งานในระบบยังต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องการแนวทางการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า หน่วยงาน/วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ตเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ย้ายผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ๓/๒๕๖๗ ได้ แต่ปัจจุบันยังไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นขอดำเนินการตามแนวปฏิบัติดังกล่าว

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า หน่วยงาน/สถานศึกษาได้ดำเนินการ ได้แจ้งว่า ก.ค.ศ. มีมติให้ยกเลิกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยงานบุคลากรได้ชี้แจงคู่มือการใช้งานระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ในการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ และผู้ย้ายสับเปลี่ยนนำคำร้อง พร้อมเอกสารที่สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งานระบบ TMS

- ๒) ระบบยังขาดการให้อัพโหลดเอกสารบางรายการ ที่ส่งผลต่อการออกคำสั่งย้าย
- ๓) มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง
- ๔) คำร้องขอย้ายของข้าราชการครู มีการระบุสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไม่ตรงกับตำแหน่งว่าง
- ๕) . การเตรียมเอกสารในการยื่นขอโอน ย้าย มีเอกสารประกอบที่ต้องยื่นจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระและอุปสรรคของครูผู้สอน

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ๑) ได้ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูทราบ
- ๒) ประสานเจ้าหน้าที่ของสำเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด เพื่อขอข้อมูลมาประกอบการออกคำสั่งย้าย
- ๓) จัดระบบฐานข้อมูลความต้องการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถูกต้อง
- ๔) ควรลดเอกสารในการยื่นขอโอนย้ายให้น้อยลงเพื่อความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เป็นภาระและอุปสรรคในการโอนย้าย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สนใจเข้ายื่นข้อมูลในระบบ TMS มากขึ้น
- ๒) ดำเนินการออกคำสั่งย้ายได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และทันตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับ ความประสงค์ของตนเอง
- ๔) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งโอนย้ายด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษาระนอง และย้ายไปดำรงตำแหน่งครูต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการลงข้อมูลการย้ายในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และได้รับการพิจารณาให้ย้ายได้ตามความประสงค์
- ๒) คณะผู้บริหารของสถานศึกษาและฝ่ายงานบุคลากร ร่วมพูดคุยแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ประสงค์โอนย้าย โดยผ่านการประชุมภายในสถานศึกษา และส่งคำร้องขอโอนย้าย มายังสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อพิจารณาคำร้องขอโอน ย้าย และรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

๓) การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดการย้ายข้าราชการครูฯ ทำให้การจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาย้ายตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ขอย้าย เช่น เหตุผลในการขอย้าย

๔) การเพิ่มช่องทางการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น ทำให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนาสามารถดำเนินการได้สะดวก รวดเร็ว ตามความประสงค์

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้มีคุณสมบัติในเงื่อนไขระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันจาก ๒๔ เดือน เป็น ไม่น้อยกว่า ๔ ปี เช่นเดิม เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันมีระยะเวลาที่สั้น ทำให้ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา เป็นอย่างมาก

๒) เห็นควรปรับปรุงระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้สามารถตรวจสอบได้ว่ามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนจำนวนทั้งหมดกี่ราย เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลว่ามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูประสงค์จะขอย้ายกลับภูมิลำเนาของตนกี่ราย

๓) ควรกำหนดให้การย้ายกรณีพิเศษมีระยะเวลาแล้วเสร็จให้มากกว่า ๔๕ วัน เนื่องจากการดำเนินการบางกรณีต้องใช้เวลา เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น ประกอบกับการดำเนินการย้ายกรณีพิเศษ ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๔๕ วัน เนื่องจาก ไม่มีตำแหน่งว่างสำหรับใช้รับย้ายข้าราชการครูที่ขอย้ายกรณีพิเศษในช่วงเวลานั้นได้ ส่งผลให้คำร้องขอย้ายของข้าราชการครูรายนั้น เป็นอันสิ้นสุด หากข้าราชการครูฯ ประสงค์จะขอย้ายกรณีพิเศษอีก จะต้องยื่นคำร้องขอย้ายใหม่ ทำให้ต้องสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและเวลา