

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการพิจารณาตามรายละเอียดตัวชี้วัดและประเมินตามองค์ประกอบการย้าย ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๗๔๖๗ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ด้วยความเคร่งครัด โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขับเคลื่อนนโยบาย “ครูและบุคลากรทางการศึกษา คืนถิ่น” โดยโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่ซื้อขายตำแหน่ง และใช้เทคโนโลยีระบบดิจิทัลด้วยโปรแกรมบริหารงานบุคคล (HRVEC) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินการยื่นขอย้าย ทั้งสายบริหาร และสายการสอน รูปแบบออนไลน์ เป็นการลดขั้นตอนการดำเนินงานในเรื่องของการขอย้าย ลดช่องว่างในการทุจริตเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีความประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องผ่านทางเว็บไซต์ <http://hrvec.over.go.th> ตามขั้นตอนการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรแจ้งความประสงค์มาในรูปแบบดังกล่าว

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

มีการสำรวจครูขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ เปิดโอกาสให้ครูสามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค โดยกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘๘.(๒) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 7 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการพิจารณาตามรายละเอียดตัวชี้วัดและประเมินตามองค์ประกอบการย้าย ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว7467 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2566 ด้วยความเคร่งครัด โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ยังไม่มีครูแจ้งความประสงค์ย้ายผ่านระบบดังกล่าว

วิทยาลัยการอาชีพรามัน มีการดำเนินการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งกำหนดการยื่นย้ายประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในการแต่งตั้งโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา โดยกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘๓.(๒) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

มีการสำรวจครูขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ เปิดโอกาสให้ครูสามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม

2.2) ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1.เนื่องจากการเป็นการดำเนินการย้าย สับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS เป็นครั้งแรก ทำให้ข้าราชการครู ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางการดำเนินการขอย้าย	-ควรมีการจัดการอบรม สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบ ให้กับครูอย่างทั่วถึง	-ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบมากขึ้น และสามารถใช้งานระบบได้เป็นอย่างดี

2.3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- 1) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
- 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ยื่นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านทางระบบ ด้วยตนเองซึ่งเป็นการยื่นเอกสารการย้ายอย่างโปร่งใส
- 3) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สามารถอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปภูมิลำเนาของตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้าย

2.4) ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรปรับเกณฑ์การย้าย ให้สามารถโอนย้ายต่างสาขาวิชาชีพได้

2.5) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี

- ไม่มี -