

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑.) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

-เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ส่วนมากมีภูมิลำเนาเป็นคนต่างจังหวัดหลายๆจังหวัดมารวมกันในแต่ละรอบของการย้ายจะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นคำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งตามโครงการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ อาจมีจำนวนน้อยเนื่องจากการย้ายกลับภูมิลำเนาที่อยู่ต่างจังหวัดเป็นส่วนมาก

๒.) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ ได้ดำเนินการแจ้งสถานศึกษาในสังกัดเพื่อประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์แนวทางการแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีการย้ายประจำปี และกรณีการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS) ให้กับข้าราชการครูในสังกัดทราบ และได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเอง ตามโครงการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นเพื่อเป็นการลดภาระของข้าราชการครูและทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

- จัดประชุมสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ และกรณีย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นในระบบ TMS ให้กับข้าราชการครูที่สนใจด้วยระบบออนไลน์

- ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การย้ายระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) เพื่อให้ข้าราชการครูที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยนได้กลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาตามโอกาสต่างๆ

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ครบถ้วนตามองค์ประกอบ ทุกขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ยุติธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

- นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่ออนุมัติการย้ายครูผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ลงนามในคำสั่งย้าย ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและลดภาระข้าราชการครู

๓.) ปัญหาอุปสรรค

- การย้ายแบบจับคู่ครูคืนถิ่นในประเด็นสาขาวิชาเอกเดียวกันอาจจะมีความแยกย่อยในวิชาเอกตามจริงที่แตกต่างกันซึ่งอาจทำให้การรับย้ายครูในระบบไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา โดยแท้จริง

- โรงเรียนอาจได้ข้าราชการครูที่ไม่ตรงตามมาตรฐานวิชาเอกและบริหารการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างแท้จริง

๔.) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- การจัดกลุ่มวิชาหรือวิชาเอกในการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ควรระบุสาขาวิชาเอกที่แยกย่อยออกไปให้มีความละเอียดมากขึ้น ซึ่งการระบุสาขาวิชาเป็นการระบุที่กว้างเกินไปอาจทำให้สถานศึกษาได้รับครูที่ย้ายสับเปลี่ยนไม่ตรงกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน

๕.) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

-ไม่มี-

จัดประชุมให้ความรู้โดย PA Support Team ให้กับข้าราชการครูในสังกัด โดยใช้เวลารวันเสาร์ – อาทิตย์



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งที่มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่เป็นจำนวนมาก เมื่อครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจะยื่นคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลนครู

- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ มีผู้สอบผ่านขั้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๔/๒๕๖๖ (กรณีปกติ) ไม่เพียงพออัตราตำแหน่งว่างที่มีทำให้ต้องมีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ส่งผลให้มีข้าราชการครูเป็นผู้มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่

- การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ว๑๖/๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) เปิดโอกาสให้บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สมัครสอบคัดเลือกได้ทำให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่

- การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูฯ ว๑๘/๒๕๖๖ กำหนดคุณสมบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันในกรณีปกติ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยและได้รับคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งครู และตำแหน่งครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน สามารถยื่นคำร้องขอย้ายได้

- การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูฯ ว๑๘/๒๕๖๖ กำหนดคุณสมบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย จากการสอบคัดเลือกในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๔ ปี

- ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มีเงื่อนไขในการจับคู่คือข้าราชการครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนจะต้องมีสาขาวิชาที่สอนตรงกัน และสถานศึกษาที่ประสงค์ย้ายไปดำรงตำแหน่งตั้งอยู่ในตำบล อำเภอ จังหวัดเดียวกันตามลำดับของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน ประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าให้สามารถยื่นกับร้องขอย้ายได้แบบเดียว (แบบปกติกับแบบผ่านระบบ TMS) ทำให้เกิดความลังเลในการเลือกที่จะยื่นแบบใด และมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าในการจับคู่ผ่านระบบ TMS จะต้องหาคู่ด้วยตนเองแล้วมากดจับคู่กันในระบบถึงจะสามารถย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นได้

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๙ ราย

๒) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑๐ ราย

ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดมีผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ครบทุกโรงเรียน

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ ได้บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๗๖ ราย และอยู่ระหว่างการใช้บัญชีจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นอีก จำนวน ๒๕ ราย

๒.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

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

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ แจกปฏิทินและแนวปฏิบัติ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ผู้ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยน ดำเนินการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ ประชาสัมพันธ์การจับคู่ย้าย สับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ โดยมีข้อมูลในการลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ เอกสารที่ใช้ ในการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน ประเด็นน่ารู้เกี่ยวกับระบบ TMS และข้อมูลปริมาณงานของสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นสามารถเข้ามาดูข้อมูลที่ต้องใช้ในการยื่น จับคู่ย้ายสับเปลี่ยนในระบบ อีกทั้งยังช่วยลดความคาดเคลื่อนของข้อมูลในส่วนอัตราค่าจ้างที่ผู้ยื่นจะต้องนำเข้ามา

- เพื่อให้การดำเนินการย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ จึงสำรวจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ประสงค์จะยื่นคำร้องขอย้าย สับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) โดยผู้ประสงค์ขอย้ายจะต้องมีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์การย้าย ว ๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่ประสงค์จะยื่นย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ ได้มีการประสานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ที่ตอบแบบสำรวจเพื่อให้ความช่วยเหลือในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ มีข้อมูลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น จำนวน ๓ ราย โดยไม่มีรายใด ที่สามารถจับคู่ครูคืนถิ่นผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ได้

๓) ปัญหาอุปสรรค

- ระบบ TMS มีข้อจำกัดในการจับคู่สับเปลี่ยนด้วยวิชาเอกที่ต้องตรงกันทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถจับคู่กับผู้ที่มิถุมิลำเนาตรงกันได้

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดประสงค์ขอย้ายกลับภูมิลำเนาจำนวนมาก

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- เกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ควรมีการปรับคุณสมบัติ ของผู้ประสงค์ขอย้ายให้ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย ๔ ปี (ตามหลักเกณฑ์เดิม) ในกรณีการย้ายปกติ เพื่อลดปัญหา สถานศึกษาขาดครู

- การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ว๑๖/๒๕๕๗ (กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ) ควรกำหนด คุณสมบัติในการสมัคร คือ ให้ผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกฯได้ เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น

- ระบบ TMS ควรเปลี่ยนเงื่อนไขในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ในเงื่อนไขที่วิชาเอกต้องตรงกัน เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองได้

- ระบบ TMS ในเรื่องเงื่อนไขที่กำหนดว่าวิชาเอกต้องตรงกัน ซึ่งในสภาพความเป็นจริงสถานศึกษานั้นๆ อาจขาดแคลนครูที่มีวิชาเอกอื่นที่ไม่ตรงกับข้าราชการครูที่ขอย้ายสับเปลี่ยน เนื่องจากการกำหนดวิชาเอกตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖๑/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดระยอง

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส

และไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แจ้งหน่วยงาน / สถานศึกษา ในสังกัด สำหรับการการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยน

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

ยังไม่ได้ดำเนินการ/อำนาจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

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

ยังไม่ได้ดำเนินการ/อำนาจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๓) ปัญหาอุปสรรค

ไม่มี

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ไม่มี

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

ศูนย์การศึกษาพิเศษ

๑.๑ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของ ข้าราชการครูและบุคลากร มีการประชุมของคณะกรรมการผ่านความเห็นชอบในที่ประชุมคณะกรรมการด้วยความโปร่งใส

๑) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาค

มีกระบวนการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติ หน้าที่ยังภูมิภาคของตนเอง ศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติตามระเบียบการย้าย มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรผู้ที่มีสิทธิย้ายได้รับทราบทุกครั้ง

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

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ได้มีการประชาสัมพันธ์ปฏิบัติตามระเบียบการ ย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗ แต่เนื่องด้วยรอบการย้ายปีนี่ยังไม่มีบุคลากรที่ทำการย้ายด้วยระบบนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถ ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู การย้ายกรณีปกติและกรณีย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ประสงค์ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นการกลับภูมิลำเนา ของ ตนเอง และนอกสังกัดที่ประสงค์ย้ายมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีความ เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รวมถึงสามารถ เข้าใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กลับไป จัดการเรียนการสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิดส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจ

การจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษา มีความต่อเนื่องส่งผลต่อ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิลำเนาจะเป็นการ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรง ชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการครูอีกด้วย

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิลำเนา

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและตรวจสอบข้อมูลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เกิดความถูกต้อง โปร่งใส และ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อประเมินศักยภาพผู้ประสงค์ขอย้ายตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้ายก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการดำเนินงาน

ย้ายฯ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

- ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ ราย
 - ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ ราย
 - ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน ๒ ราย
- การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ๙

ย้ายฯ ตำแหน่งครู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

- ดำเนินการส่งคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อไป ดำรงตำแหน่งครู ต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๙๔ ราย

- อนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มาดำรงตำแหน่งครู ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ตามคำร้องขอย้ายของตนเอง) จำนวน ๕๙ ราย

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

- มติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ ๑๑๔/๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ราย นางสาวทวิชา เขียวรักษา ตำแหน่งครู โรงเรียนศรีราชา ไปดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

- คำสั่งโรงเรียนศรีราชา ที่ ๙๑/๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ราย นายอนันต์ เวชวิรัตน์ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) ไปดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนศรีราชา ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๓) ปัญหาอุปสรรค

การใช้งานระบบ TMS การ Sign in เข้าใช้งานแต่ละครั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรับรหัสผ่านทาง E-mail เพื่อนำมารอกเข้าใช้งานระบบทุกครั้ง ซึ่งไม่สะดวกต่อการใช้งาน ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดรหัสผ่านเพียงครั้งเดียว

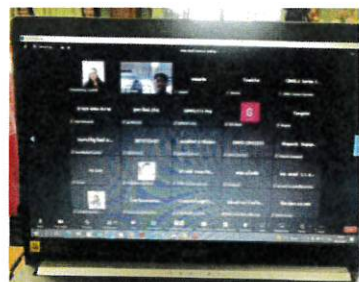
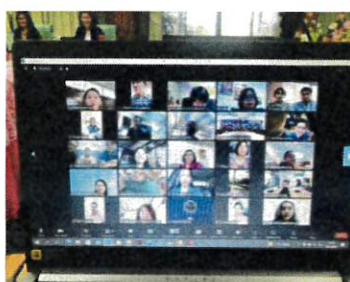
๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- ควรมีระบบดิจิทัล เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง
- ควรมีการอบรมและทดสอบการใช้งานระบบ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

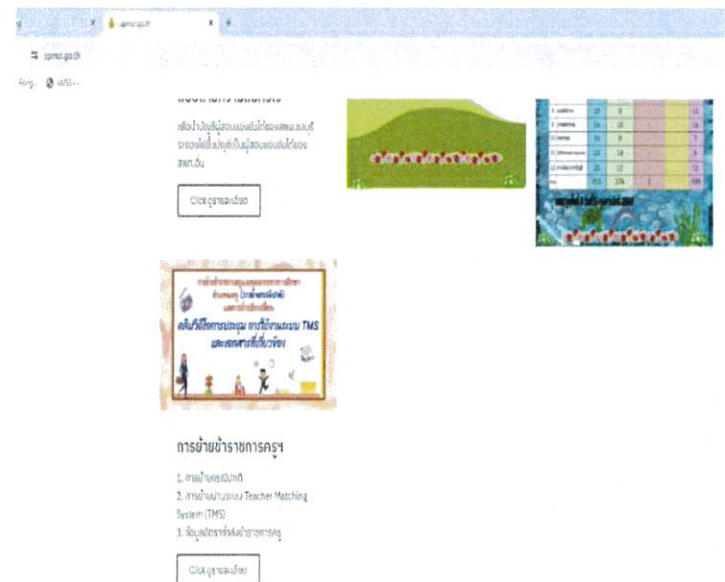
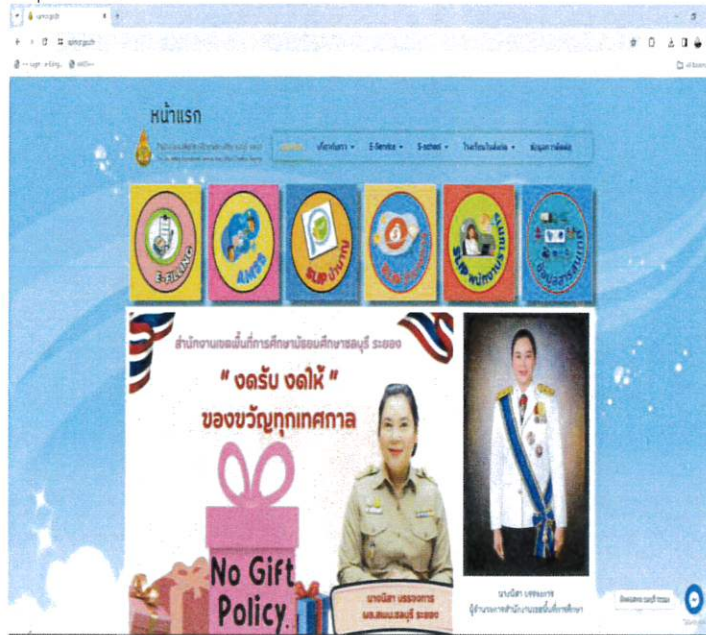
ในสถานะครูผู้ยื่นคำร้องขอย้ายและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทำให้พบเจอประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ มากยิ่งขึ้น

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

๑. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู การย้ายกรณีปกติ และกรณีย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบ Zoom โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เข้าร่วม จำนวน ๒๒๐ ราย



๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการประชาสัมพันธ์การย้าย
สับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยระบบการจับคู่
ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



วิทยาลัยอาชีวะ

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความต้องการของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

วิทยาลัยเทคนิคนครพนมอุตสาหกรรมระยองมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิเคราะห์จากจำนวนของผู้เรียนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา วิทยาลัยเทคนิคนครพนมอุตสาหกรรมระยองได้รับการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงกับความต้องการของจำนวนผู้เรียนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

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

๓) ปัญหาอุปสรรค

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนครพนมอุตสาหกรรมระยองยังไม่เพียงพอกับความต้องการของจำนวนผู้เรียน

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

วิทยาลัยอาชีวะ

๑.๒ : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

วิทยาลัยเทคนิคนิคมอุตสาหกรรมระยองมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิเคราะห์จากจำนวนของผู้เรียนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๒

๒.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา วิทยาลัยเทคนิคนิคมอุตสาหกรรมระยองได้รับการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงกับความต้องการของจำนวนผู้เรียนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

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

๓) ปัญหาอุปสรรค

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคนิคมอุตสาหกรรมระยองยังไม่เพียงพอกับความต้องการของจำนวนผู้เรียน

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)