

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

หน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดตราด ดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ดังนี้

ประชุมชี้แจง จัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคคล เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ TMS

ขยายผล มอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม นำความรู้ไปเผยแพร่ให้แก่ข้าราชการครูในสังกัด

ประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ผ่านช่องทาง AMSS++ และในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือน โดยมีสาระสำคัญที่สื่อสาร คือ

- **ระยะเวลายื่นคำร้อง** ข้าราชการครูสามารถยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ได้ในช่วงวันที่ 5-26 กรกฎาคม 2567

- **ความหมายของการย้ายสับเปลี่ยน** เป็นการย้ายตำแหน่งครูเพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง หรือของครอบครัว

- **ภูมิลำเนา** หมายถึง ถิ่นที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของตนเอง หรือของบิดามารดา หรือของคู่สมรส

- **สาขาวิชา** ต้องเป็นสาขาวิชาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือผ่านการประเมินวิทยฐานะ

การดำเนินงานการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบ TMS ในจังหวัดตราด เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และคาดว่าจะส่งผลให้ข้าราชการครูในจังหวัดตราดมีความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากระบบ TMS ได้อย่างเต็มที่

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching

System : TMS) ระหว่างวันที่ 5 – 26 กรกฎาคม 2567 และไม่มีข้าราชการครูยื่นคำร้องในระบบ TMS เนื่องจากข้าราชการครูได้รับการย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ

2.2 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ผู้ปฏิบัติงานบางรายไม่คุ้นเคยกับระบบ (Teacher Matching System : TMS)	1. ศึกษาคู่มือการใช้งานระบบ	1. ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระบบงานมากขึ้น
2. ยังดำเนินการผ่านระบบไม่ได้	-	2. ได้ใช้ระบบ TMS ที่มีประสิทธิภาพ ใช้งานได้จริง
3. ขาดผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ขาดผู้ขับเคลื่อนและวางระบบงานในสถานศึกษา	3. ต้นสังกัด แต่งตั้งรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ทำหน้าที่ไปพลางก่อน	3. สถานศึกษามีผู้บริหารครบทุกแห่ง มีผู้วางระบบและขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา
4. ขาดข้าราชการครู ครู กศน. ตำบล และบุคลากรทางการศึกษา	4. ให้ข้าราชการครู ครู อาสาสมัคร กศน. และตำแหน่งอื่นที่มีอยู่ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย ในพื้นที่ส่วนที่ขาดไปพลางก่อน	4. มีข้าราชการครู ครบทุกอำเภอ และทำให้การจัดการเรียนรู้และการให้บริการแก่ผู้เรียนมีประสิทธิภาพ
5. ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอ ย้าย ไม่สามารถจับคู่ได้ เนื่องจากไม่มีผู้ยื่นคำขอย้ายมาจังหวัดตราด	5. ระบบควรกำหนดให้ยื่นคำร้องขอ ย้ายผ่านระบบทางเดียว	5. ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาย้ายกลับภูมิลำเนาตามคำร้องขอของตนเอง
6. สพท. ที่รับย้ายต้องดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารของผู้ขอย้าย	6. กำหนดให้ผู้ยื่นคำร้องขอ ย้ายจัดส่งเอกสารตามหลักเกณฑ์ครบถ้วน ถูกต้อง	6. ผู้ยื่นคำร้องขอ ย้ายจัดส่งเอกสารผ่านระบบครบถ้วน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นนวัตกรรมใหม่เพิ่มรูปแบบของการดำเนินการย้ายข้าราชการครู ทำให้มีความรวดเร็ว ลดภาระการดำเนินการด้านเอกสาร และการประสานงานของหน่วยงาน

2.4 ข้อเสนอแนะ

- 1). จัดกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แล้วเสร็จโดยไว
- 2). สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรปรับปรุงระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การย้ายและวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -