

1.2 : พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการวิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูทุกสังกัด(การย้ายกรณีปกติ) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประเมินตามตัวชี้วัด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่มีความประสงค์โอน/ย้าย เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ยังไม่มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงส่งผลให้ไม่สามารถโอน/ย้าย ได้

2) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

หน่วยงานทางการศึกษา แจกเวียนหนังสือเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้สถานศึกษาทราบ และสร้างการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มีคู่มือการใช้งานระบบ TMS และคลิปการใช้งาน ให้ครูที่มีความประสงค์จะใช้งานระบบ TMS

2.2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น(Teacher Matching System TMS)

หน่วยงานทางการศึกษาส่วนมากยังไม่มีข้าราชการครูที่ย้ายสับเปลี่ยน ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) บางหน่วยงานอยู่ไกลทำให้อัตราการย้ายของข้าราชการครูมีน้อย ซึ่งส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการจับคู่ ซึ่งการย้ายดังกล่าวเป็นการสร้างความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาของตนเองผ่านระบบออนไลน์โดยไม่ต้องทำเอกสารหลายขั้นตอน ลดภาระการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค

1. ครูลงทะเบียนแต่ไม่มีผู้มาจับคู่ย้ายด้วย
2. ข้าราชการครูขาดความรู้ การใช้งานระบบ TMS
3. ประสิทธิภาพการใช้ระบบ TMS ไม่มีความคล่องตัวการไหลต่อนขั้นตอนแต่ละขั้นตอนซ้ำ

ถ้ามีผู้ใช้จำนวนมาก

4. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดูรายละเอียดของข้าราชการครูที่ประสงค์จะยื่นจับคู่ได้

5. ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher

Matching System : TMS)

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- ควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ แนะนำการใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่นอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง และการใช้งานระบบไม่ควรยุ่งยากมาก

- ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำชับให้ข้าราชการครูศึกษาหลักเกณฑ์และองค์ประกอบการพิจารณาย้ายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อให้สามารถแนบเอกสารให้ตรงกับตัวชี้วัดที่กำหนด

3) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี) –ไม่มี-