

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้ ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคได้

๑.๑.๑ การดำเนินการหลักเกณฑ์การย้าย

๑.๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละคณะ มีความโปร่งใสไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย

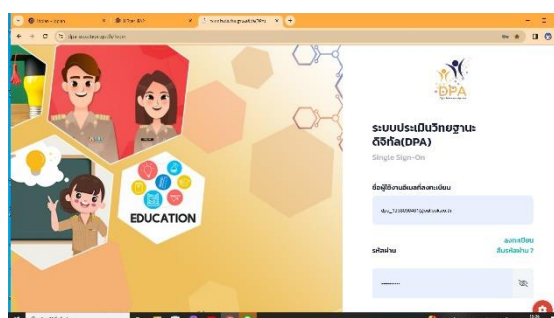
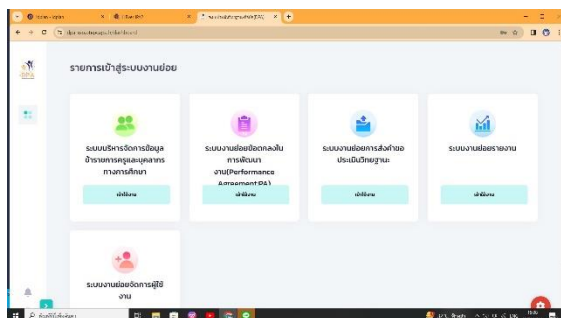
๑.๑.๓ กระบวนการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษามีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ตรวจสอบ วิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูล เพื่อความถูกต้อง

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

๑.๒.๑ การเข้าใช้งานในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ระบบเข้าใจง่าย มีความกระชับไม่ซับซ้อน

๑.๒.๒ ระบบในช่วงแรก อาจมีปัญหาติดขัด อันเนื่องมาจากผู้เข้าใช้งานเป็นจำนวนมาก



๒) ปัญหาอุปสรรค

๒.๑ ยื่นคำร้องในแต่ละรอบ มีจำนวนมาก และการตรวจสอบข้อมูลระยะเวลาที่มีความกระชั้นชิด ทำให้ขาดความครบถ้วน

๒.๒ เอกสารประกอบการพิจารณาในแต่ละรอบการย้าย มีปริมาณที่มาก

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๓.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

๓.๑.๑ จัดอบรม สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ให้เกิดความเข้าใจ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติให้เกิดความชัดเจน เข้าใจวิธีการดำเนินการ

๓.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

๓.๒.๑. มีมาตรการรองรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดความกังวลใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจ

๔) รูปแบบแนวทางหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอันที่จะได้บุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกระบวนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นเดียวกันเนื่องด้วยบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งย่อมมีการขอย้ายตามเหตุผลหรือความจำเป็น การย้ายเพื่อต้องการกลับไปสอนยังภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความต่อเนื่อง อันจะเป็นการส่งผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และเป็นการลดภาระหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย

ภาพถ่ายการดำเนินการ

