

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ฯ

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ได้ประชาสัมพันธ์การดำเนินการย้าย สับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ผ่านทางระบบรับส่งหนังสือราชการ AMSS++ ซึ่งในระยะแรกผู้ขอย้ายยังจับคู่การย้ายให้ตรงตามความต้องการไม่ได้

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นระบบที่สะดวกในการดำเนินการ ของผู้ขอย้าย เพราะสามารถยื่นคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบได้ในพื้นที่อยู่อาศัยไม่ต้องเดินทางมาที่สำนักงาน เขตพื้นที่ ซึ่งลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง

๒.๒ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ผู้ขอย้ายมีวิชาเอกที่ไม่ตรงกับ คู่ย้าย	1. ควรกำหนดให้แนบเอกสาร เพิ่มเติม	1. ผู้ขอย้ายได้ย้ายตามความ ประสงค์
2. เอกสารประกอบการพิจารณา ไม่ครบถ้วน เช่น คำสั่งมอบหมาย งานตามประสบการณ์ที่สอน	2. กรณีที่วิชาเอกไม่ตรง แต่ให้แนบ ประสบการณ์สอน ขอให้กำหนด ว่าต้องมีประสบการณ์สอนมาแล้ว กี่ปี กี่เดือน จึงจะย้ายได้	2. ลดความกังวลของผู้ย้าย เพื่อให้ทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน
3. ขาดสำเนา ก.พ. 7/ก.ค.ศ. 16	3. ให้แนบเอกสาร	3. สามารถตรวจสอบข้อมูลได้
4. การพิจารณาย้ายมีผลหลังการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งทำให้ต้อง แก้ไขคำสั่งย้าย ต้องทำงานซ้ำซ้อน หลายครั้ง	4. หากจะให้คำสั่งมีผลขอให้ กำหนดให้ดำเนินการก่อนการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ	4. ลดภาระงาน และขั้นตอนใน การทำงาน

๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

-

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

-

๒.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-