

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ แจ้งข้อมูล สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครูและบุคลากรทราบ

- วิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม แจ้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ตามระเบียบของสำนักงานการอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

- วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสในการโอนย้าย ตามความสมัครใจของครูและบุคลากร

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

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ แจ้งข้อมูลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

- วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ มีการส่งเสริม และสนับสนุน ในการโอนย้ายตามความสมัครใจของครูและบุคลากร

๒) ปัญหาอุปสรรค

- วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ การกรอกข้อมูลในระบบหากเกิดข้อผิดพลาด ไม่สามารถแก้ไขได้เนื่องจากระบบปิดการแก้ไข

- วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ การจัดทำเอกสารมีปริมาณมาก และหลากหลายขั้นตอน

- วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก ขั้นตอนการใช้งานค่อนข้างซับซ้อนทำให้กรอกข้อมูลผิดพลาด

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ การกรอกข้อมูลในระบบให้ครูและบุคลากร มีการแก้ไขข้อมูลของงานเอาได้โดยกำหนด ระยะเวลา

- วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ ลดปริมาณเอกสารและขั้นตอนลงให้สั้น กะทัดรัด ได้ใจความ

- วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก อยากให้มีการอบรมการใช้งานระบบให้แก่เจ้าหน้าที่งาน ให้มีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบ คู่มือบางครั้งอ่านแล้วไม่เข้าใจ

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

หน่วยงานสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริต คอร์ปชั่น

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร. วิชาเอกไม่ตรงกัน จึงไม่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร.

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร. วิชาเอกไม่ตรงกัน จึงไม่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร.

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS)

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร.

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหาอุปสรรค

- ระบบ TMS ติดปัญหาวิชาเอกไม่ตรงกัน จึงไม่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร.

ขอคิดเห็นและขอเสนอแนะ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สกร. รอย้ายรอบปกติ

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

-ไม่มี-

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-ไม่มี-

หน่วยงานศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่ ได้ดำเนินการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้าย และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกลับไปสอนในภูมิภาคของตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการย้ายกลับภูมิลำเนาจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินอีกด้วย

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่ ได้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วกัน และให้คำปรึกษาแนะนำในการยื่นคำร้องขอย้าย รวมถึงการติดตามและตรวจสอบผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่ ยังไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ในการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) จึงทำให้ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่ ไม่มีผู้ย้ายสับเปลี่ยนในระบบดังกล่าว

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบฯ	จัดโครงการอบรมการให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบฯ	ครูได้รับความรู้และมีความเข้าใจในการใช้งานระบบฯ มากยิ่งขึ้น

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการอบรมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานระบบฯ

๒.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี