

## แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ  
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ◆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่  
ในภูมิภานาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง  
โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภานาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง  
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

ก.ค.ศ. ได้กำหนดและพัฒนาระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)  
มาใช้ในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูกลับไปสอน  
ในภูมิภานาของตนเอง ทำให้ครูได้นำความรู้ ศักยภาพมาพัฒนาบ้านเกิดตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญ  
กำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไป  
อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ  
ของข้าราชการครู

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จัดทำหนังสือราชการแจ้งผ่านระบบ  
My Office และประชาสัมพันธ์ผ่านทางกลุ่มไลน์ “ธุรการ สพ.บ.พังงา” ให้ข้าราชการครูในสังกัดสามารถเข้าถึง  
นโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายสับเปลี่ยนได้รวดเร็ว

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ  
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ยังไม่มีการย้ายสับเปลี่ยนครูด้วยระบบ  
TMS เนื่องจากการย้ายรอบที่ผ่านมา ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด  
และในรอบการย้าย ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2567 ยังไม่มีคำร้องขอย้ายในระบบ TMS

◆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน  
ภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ  
แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถ  
ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

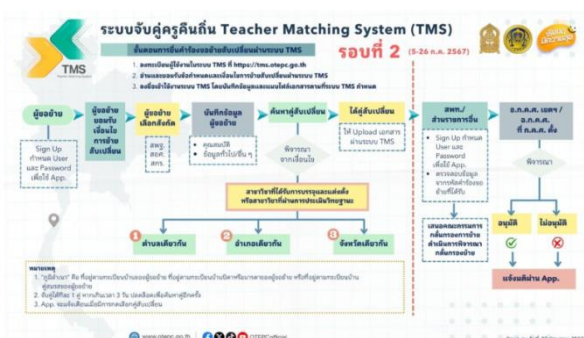
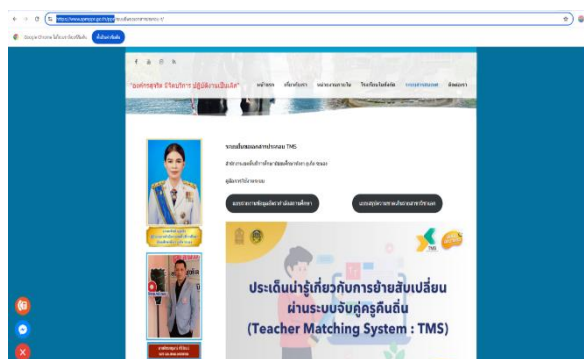
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนา  
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่  
ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการนำระบบ  
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
สังกัดได้นำมาใช้งาน ซึ่งอยู่หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง  
<https://www.spmppr.go.th/ppr/ระบบยื่นขอเอกสารประกอบ-t>

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ  
เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching  
System : TMS) โดยมีการเป็นหนังสือราชการให้โรงเรียนในสังกัดทราบ/แจ้งในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา/  
แจ้งคู่มือการใช้งานระบบ TMS/ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์เขต

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ  
จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง นำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้นำมาใช้งาน ซึ่งอยู่หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง <https://www.spmppr.go.th/ppr/ระบบยื่นขอเอกสารประกอบ-t> ปีงบประมาณ 2567 ยังไม่มีข้าราชการครูขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ที่ขอยื่นในระบบ TMS

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

#### 2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

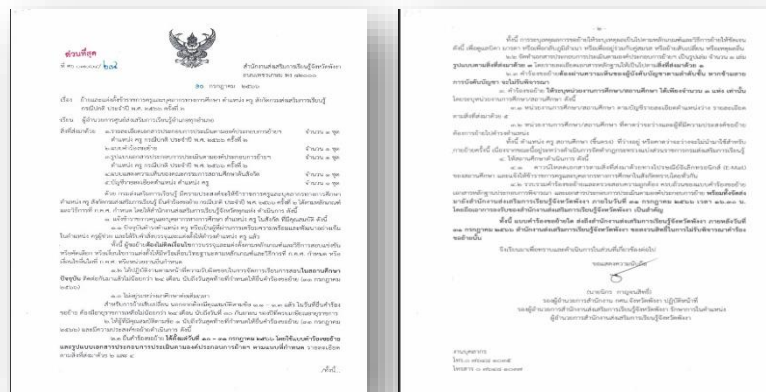
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง ให้ความสำคัญในการบริการข้อมูลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

#### ◆ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิจิตร

### 2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น

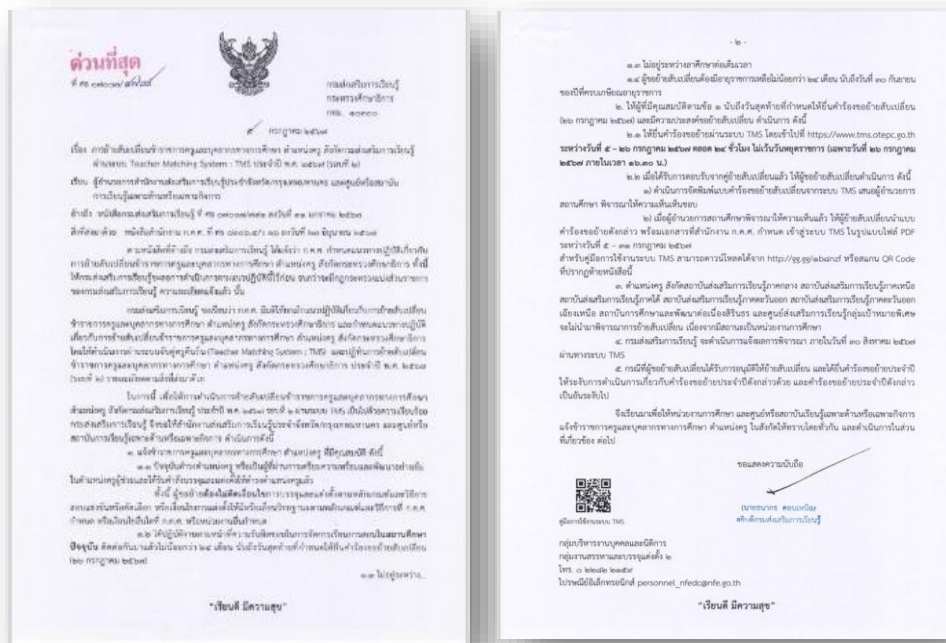
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิจิตร มีการดำเนินการเรื่องการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง โดยการสำรวจแจ้งความประสงค์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดทั้ง 8 แห่ง โดยพิจารณาตามลำดับชั้น เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น



## 2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

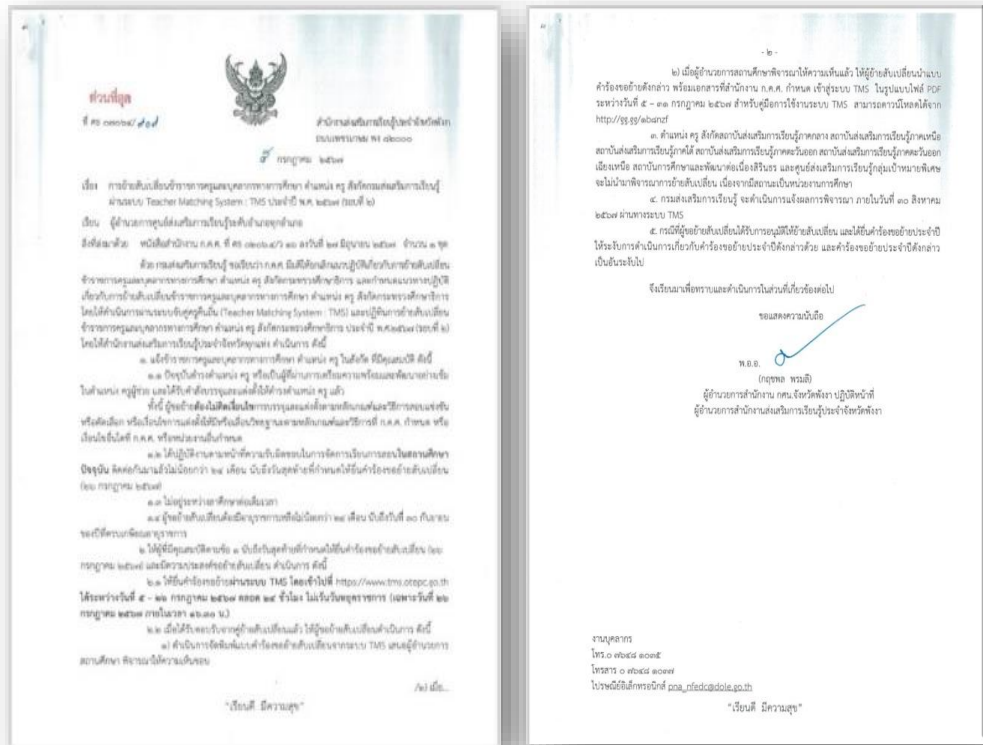
1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้แจ้งหนังสือมายังหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ (Teacher Matching System : TMS) ประจำปี พ.ศ.2567 รอบ



2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ได้แจ้งหนังสือไปยังสถานศึกษาทั้ง 8 แห่งเกี่ยวกับเรื่องการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ (Teacher Matching System : TMS) เพื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการลงทะเบียนใช้งานระบบ ทั้งนี้กรมส่งเสริมการเรียนรู้จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ



### 2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ข้อมูลอัตรากำลังมีความคลาดเคลื่อน ไม่ตรงกับอัตรากำลังที่มีมายังสำนักงาน สกร.จังหวัด	การตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องก่อนลงในระบบ	ข้อมูลอัตรากำลังมีความถูกต้อง
2. การยื่นผ่านระบบ TMS ขึ้นตอนจะอยู่ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็น และ user ระดับกรม จะเป็นผู้แจ้งผลมายังสำนักงานสกร.จังหวัด ไม่เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนกรณีย้ายรอบปกติส่งผลทำให้เกิดความล่าช้า	ดำเนินการให้เป็นไปตามลำดับขั้น โดยให้หน่วยงานระดับจังหวัดทราบข้อมูลด้วย	กระบวนการทำงานเกิดความรวดเร็วขึ้น

#### ◆ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพังงา

### 2. พัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

#### 2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง

โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน



ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้าย และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยนำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่องส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการย้ายกลับภูมิลำเนาจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการ มีการสำรวจภูมิลำเนาของครูเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพิจารณา

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยนำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพื่อให้สะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

#### ◆ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเองเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชันกลุ่มบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ สภาพ/ปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนการย้ายของครูเน้นการพัฒนาโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณา

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ดำเนินการสร้างการรับรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้าย ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)โรงเรียนไม่มีการดำเนินการย้ายโดยใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น

#### ◇ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดพังงา

2. พัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชันผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายกลุ่มบริหารงานบุคคล สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการกำกับติดตามให้มีการดำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาลักษณะ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)ผู้บริหาร ประชุมชี้แจงและสรุปนโยบายเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการประชุมประจำเดือน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และช่วงเวลาดำเนินการขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดพังงา ไม่มีครูประสงค์ขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

#### ◇ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพังงา

2. พัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาลักษณะ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพังงา มีครูปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาจังหวัดพังงา เพียง 2 ราย จากจำนวนครูทั้งสิ้น 36 ราย โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูจากภูมิลำเนาภาคอื่นๆเช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพังงา มีการสร้างการรับรู้หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอนย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริต คอร์รัปชัน

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพังงา ยังไม่มีการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

### 2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ขาดความเข้าใจการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบ TMS และวิธีการปฏิบัติสำหรับหลักเกณฑ์การย้ายใหม่ และวิธีการใช้ระบบ TMS เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการ สำหรับครูผู้ช่วยที่บรรจุอยู่ต่างภูมิลำเนา	มีความเข้าใจการใช้ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)