

๒. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

◇ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอโอน ย้าย ได้มาปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา ในภูมิภาคที่ประสงค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ให้แก่สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเน้นย้ำไปยังสถานศึกษาในสังกัด ทุกโรงเรียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีความประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่ง ครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา และย้ายไปดำรงตำแหน่งครูต่างสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาข้อมูลการใช้งานระบบ พร้อมทั้งลงข้อมูลการย้ายในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ด้วย

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

- เนื่องจากระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เริ่มดำเนินการใช้งานในระบบดังกล่าว รอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รอบที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ทำให้ ประสิทธิภาพการใช้งานในระบบยังต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องการแนวทางการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งานระบบ TMS	สพป.พะเยา ได้ประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการย้าย สับเปลี่ยน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ทราบ	มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สนใจเข้ายื่น ข้อมูลในระบบ TMS มากขึ้น

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระนอง และย้ายไปดำรงตำแหน่งครูต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการลงข้อมูลการย้ายในระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และได้รับการพิจารณาให้ย้ายได้ตามความประสงค์

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้มีคุณสมบัติในเงื่อนไขระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันจาก ๒๔ เดือน เป็น ไม่น้อยกว่า ๔ ปี เช่นเดิม เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันมีระยะเวลาที่สั้น ทำให้ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา เป็นอย่างมาก

◇ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการนำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้นำมาใช้งาน ซึ่งอยู่บนเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

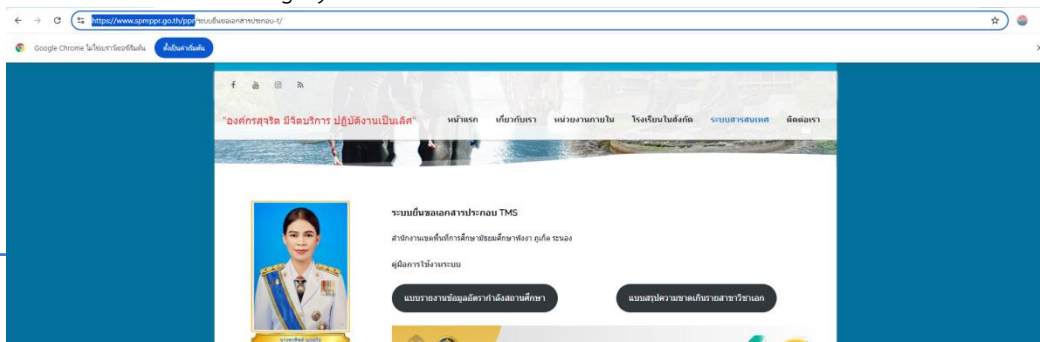
<https://www.spmppr.go.th/ppr/ระบบยื่นขอเอกสารประกอบ+>

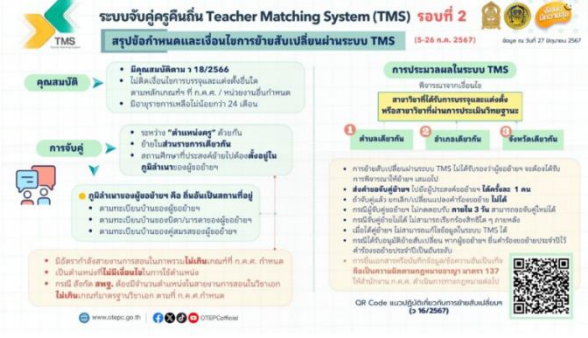
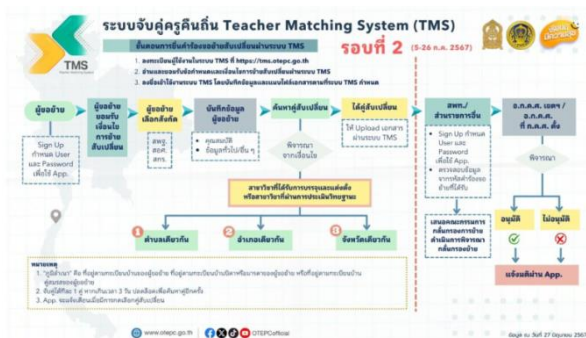
๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

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

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)





สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง นำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) มาใช้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้นำมาใช้งาน ซึ่งอยู่หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง <https://www.spmppr.go.th/ppr/ระบบยื่นขอเอกสารประกอบ-ต> ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ยังไม่มีข้าราชการครูขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่กรณีคืนถิ่น ที่ขอยื่นในระบบ TMS

๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ให้ความสำคัญในการบริการข้อมูลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

◆ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดระนอง

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดระนอง มีการดำเนินการเรื่องการโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง โดยการสำรวจแจ้งความประสงค์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดทั้ง ๕ แห่ง โดยพิจารณาตามลำดับชั้น เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดระนอง ได้ดำเนินการสำรวจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือเงื่อนไขอื่นที่ ก.ค.ศ. หรือหน่วยงานอื่นกำหนด ให้ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TMS ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้จะดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แจ้งว่า ก.ค.ศ. มีมติให้ยกเลิกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และปฏิทินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดระนอง โดยงานบุคลากรได้ชี้แจงคู่มือการใช้งานระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ในการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ และผู้ย้ายสับเปลี่ยนนำคำร้อง พร้อมเอกสารที่สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทั้งนี้ สำหรับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มีการชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัติดังกล่าวไว้ก่อน จนกว่าจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๑. การปรับเปลี่ยนโครงการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงสามารถดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ได้แล้ว	๑. การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างอัตรากำลังภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงทันกับการการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒

◆ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระนอง

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลาเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

วิทยาลัยเทคนิคระนอง แจ้งให้ข้าราชการครูที่ต้องการย้ายรับทราบ และดำเนินการตามขั้นตอนตามหลักเกณฑ์การโอน ย้าย ด้วยความโปร่งใสและไม่มีกัณฑ์การอุปสรรค โดยจะมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑) เมื่อมีหนังสือเรื่องการย้าย วิทยาลัยเทคนิคระนองจะมีการแจ้งข้าราชการครูทุกท่านให้ได้รับทราบ
- ๒) ปฏิบัติตามขั้นตอนในหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยทำผ่านระบบ
- ๓) วิทยาลัยจะทำการประชุมหารือ คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูที่ต้องการย้าย
- ๔) วิทยาลัยจะทำการส่งเอกสาร เพื่อให้ส่วนกลางดำเนินการต่อไป

วิทยาลัยการอาชีพกระบี่ มีการดำเนินการสำรวจตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะโอนย้ายโดยยึดหลักเกณฑ์ การโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ กคศ.กำหนด

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนาสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาตามความประสงค์เป็นไปอย่างโปร่งใส

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. การเตรียมเอกสารในการยื่นขอโอน ย้าย มีเอกสารประกอบที่ต้องยื่นจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระและอุปสรรคของครูผู้สอน	๑. ควรลดเอกสารในการยื่นขอโอนย้ายให้น้อยลง เหมาะสม เพื่อไม่ให้เป็นภาระและอุปสรรคในการโอนย้าย	๑. มีการจัดทำเอกสารที่ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น

◇ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง

๒.๑ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบแนวทางการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ในการประชุมประจำเดือน และแจ้งเวียนหนังสือให้ข้าราชการครูทราบ

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาที่กำหนดภายใน ๓ วัน หากไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ที่ย้ายสับเปลี่ยน ระบบ TMS จะยกเลิกการขอจับคู่ นั้น เป็นช่วงระยะเวลาค่อนข้างเร็ว ทั้งนี้ในอาจเพิ่มช่วงระยะเวลา หรือมีข้อมูลที่สามารถเลือกดูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนย้อนหลังได้

◇ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๘ จังหวัดระนอง

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

ครูและบุคลากรเมื่อครบกำหนดการย้าย ก็จะเขียนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา

๒.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

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

- ครูต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ว่า ระบบ TMS คือระบบประมวลผล และแสดงผล ของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกัน จากสาขาวิชา หรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน และสถานศึกษาของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน

- ครูต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ว่าต้องใช้ หลักฐานอะไรยื่นบ้าง

- ครูต้องรู้ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

- ครูต้องรู้ข้อพึงระวังในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

๒) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

การย้ายผ่านระบบดิจิทัลในรูปแบบใหม่นี้ เป็นการลดขั้นตอน ลดเอกสาร อีกทั้งยังเพิ่มความ สะดวกให้ครูย้ายกลับภูมิลำเนาได้ง่ายขึ้นด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ซึ่งหากพบว่าครู ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนและสามารถจับคู่ได้แล้ว แต่ไม่สามารถทำการย้ายตามระบบได้ ก็จะมีการนำข้อมูล การยื่นคำร้องจากระบบมาพิจารณาว่าติดขัดตรงจุดใด เพื่อให้ทุกโรงเรียนได้มีบุคลากรซึ่งเป็นคนในพื้นที่เข้ามา ทำการสอน โรงเรียนได้ครูครบชั้น และครูมีความสุขกับการสอนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เป็น ระบบใหม่ ครูยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ หรือขั้นตอน	๑.ครูต้องศึกษาจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System: TMS) ให้ละเอียด	๑.ครูได้ย้ายกลับภูมิลำเนา โรงเรียนได้ครูครบชั้น และครูมีความสุขในการสอน

๒.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากได้ย้ายตามที่ตนเองมีความประสงค์

๒.๕ ข้อเสนอแนะ

ครูต้องศึกษาระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ละเอียดชัดเจน เพราะเป็นระบบใหม่