๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น สพฐ.,/ สอศ., /สกร., /สช. / ก.ค.ศ.

<u>สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</u>

<u>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1</u>

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยน เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครูทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

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

การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกัน ที่ทำการสอนในสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักตรงกัน เพื่อไปดำรงตำแหน่งเดิมในต่างสถานศึกษาที่เป็นภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน ภูมิลำเนาของบิดาและหรือมารดา หรือภูมิลำเนาของคู่สมรส และเป็นการย้ายในส่วนราชการเดิม ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ระบบ TMS”

ภูมิลำเนาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน และให้หมายความรวมถึง ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของบิดาและหรือมารดาของ ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน หรือ ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของคู่สมรถของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วย

๒) ปัญหาอุปสรรค

๒.๑ กรณีครูที่มีอายุเยอะ หรือใช้เทคโนโลยีไม่ค่อยเก่ง ก็จะลำบากในการยื่น ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS

๒.๒ ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS ยังไม่ค่อยเสถียรในการใช้งาน

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๓.๑ ในรอบ ๑ ปี ควรให้มีการยื่นคำร้องขอย้ายเพียงครั้งเดียว ส่วนการพิจารณาจะกี่รอบก็ได้

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี -

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการพิจารณาตามรายละเอียดตัวชี้วัดและประเมินตามองค์ประกอบการย้าย ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๗๔๖๗ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ด้วยความเคร่งครัด โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยน ดำเนินการเข้าระบบ TMS เพื่อใช้งานระบบตามขั้นตอน ซึ่งเป็นการลดระยะเวลา จากเดิมที่ต้องเดินทางไปส่งยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการลดภาระครู และเพิ่มเวลาให้ครูได้ปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มเวลา

๒) ปัญหาอุปสรรค

๒.๑) เนื่องจากเป็นการดำเนินการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS เป็นครั้งแรก ทำให้ข้าราชการครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางการดำเนินการขอย้าย

๒.๒) ควรมีการเพิ่มเอกสารที่จะต้องแนบในระบบ เพื่อประกอบการพิจารณา เช่น ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการจัดอบรมการใช้งานระบบ TMS เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

1.2 พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

1) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

1.1) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 เขต 3 ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด โดยมีการให้คำปรึกษากับข้าราชการครู และอำนวยความสะดวกโดยช่วยตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารการย้ายของข้าราชการครู ก่อนส่งให้ สพท. ที่ข้าราชการครูมีความประสงค์ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง ปี พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีคำร้องขอย้ายกรณีปกติที่ต้องพิจารณารวม 23 ราย - ย้ายภายใน สำนักงานเขตพื้นที่ฯ จำนวน 9 ราย - ย้ายเข้า จำนวน 14 ราย

1.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว 3/2567 ปี พ.ศ. 2567 สพป.ยะลา เขต 3 ไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

2) ปัญหาอุปสรรค

2.1 วิชาเอกของข้าราชการครูที่ส่งคำร้องขอย้าย ไม่ตรงกับความต้องการวิชาเอกของตำแหน่ง ว่างรับย้าย ขอย้าย คะแนนน้อย

2.2 ข้าราชการครูที่ส่งคำร้องขอย้ายต้องแข่งขันกันเรื่องคะแนนในสถานศึกษาที่มีความประสงค์

2.3 เอกสารประกอบการย้ายของข้าราชการครูไม่ตรงตามตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนด

2.4 ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้าย ระบุขอย้ายไปในสถานศึกษาขนาดเล็ก/ขนาดกลาง และจะระบุยกเว้นสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ไม่เปิดกว้าง)

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.1 ควรมีปฏิทินการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถใช้ได้ตลอดไป เพื่อที่หน่วยงานและข้าราชการครูจะได้วางแผนเตรียมความพร้อมไว้ก่อนล่วงหน้า

3.2 หน่วยงานต้นสังกัด ออกแนวทาง นโยบายการย้ายให้ครอบคลุม ชัดเจน ปรับลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ถือปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และข้าราชการครูจะได้เตรียมเอกสารได้ถูกต้อง

3.3 ให้ ก.ค.ศ. ปรับหลักเกณฑ์การย้ายใหม่หากต้องการให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับภูมิลำเนา โดยให้พิจารณาเพียงระยะเวลาที่ไปปฏิบัติหน้าที่ต่างภูมิลำเนา หากระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างภูมิลำเนาของผู้ใด นานกว่าให้ได้ย้ายกลับภูมิลำเนาก่อน

4) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี) -ไม่มี-

<u>สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษายะลา</u>

๑.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา จัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินการสู่โรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ให้เกิดผลกับทุกโรงเรียน สู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่งานบุคคลของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีความรู้ ความเข้าใจ แนวปฏิบัติ ระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีแนวปฏิบัติ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และสามารถปฏิบัติได้โดยถูกต้องและคล่องตัว และโรงเรียนในสังกัดได้รับการนิเทศ ติดตาม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ทั้งนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการ

๒) ปัญหาอุปสรรค

-

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-

<u>สำนักงานการศึกษาพิเศษ</u>

<u>ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา</u>

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา ได้รับและดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น เพื่อตอบรับนโยบายดังนี้

- ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ได้เข้าถึงข้อมูล มีการศึกษาระเบียบกฎหมาย กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- มอบหมายครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบงานกลุ่มบริหารงานบุคคลในการดูแลสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจน
- มีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เป็นคู่มือแนวทางในการศึกษาระเบียบ แผนผังขั้นตอนการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- รับคำร้องขอย้าย ตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้าย มีการประชุมขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง

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

-

๒) ปัญหาอุปสรรค

- ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

ไม่มี

<u>โรงเรียนศึกษาพิเศษเขตเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้</u>

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

สถานศึกษาดำเนินการจัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

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

สถานศึกษาได้รับนโยบาย ให้ความรู้ และส่งเสริมเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพื่อให้ครูกลับมาสอนในภูมิลำเนาและพัฒนาบ้านเกิด เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ลดอัตราการย้ายของข้าราชการครู ทำให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครู และเป็นการลดภาระการสร้างหนี้สินอีกด้วย

๒) ปัญหาอุปสรรค

ครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนมีสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนไม่ตรงกันกับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) หลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

<u>สำนักงานอาชีวศึกษายะลา</u>

<u>วิทยาลัยเทคนิคยะลา</u>

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

การโอน ย้าย รับย้าย ต้องได้รับความเห็นชอบจากมติกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยมีตัวชี้วัดเกณฑ์ การให้คะแนน / พิจารณา ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา

- **ไม่มีการรายงานข้อมูล**

วิทยาลัยการอาชีพนครยะลา

- **ไม่มีการรายงานข้อมูล**

วิทยาลัยการอาชีพรามัน

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั้น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้งโอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิสำเนา

- สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เรื่อง การแจ้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความ
ประสงค์ ย้าย โอน เพื่อให้สิทธิ เกิดความเท่าเทียมกัน

๑.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ ครูคืนถิ่น (Teacher Matching)

- สถานศึกษาไม่มีครูคืนถิ่น

วิทยาลัยการอาชีพเบตง

- **ไม่มีการรายงานข้อมูล**

วิทยาลัยบริหารธุรกิจเทคโนโลยี

- **ไม่มีการรายงานข้อมูล**

<u>วิทยาลัยอาชีวผดุงประชา</u>

- **<u>ไม่มีการรายงานข้อมูล</u>**

<u>สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา</u>

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา ที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอรัปชั่น ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนา

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา เปิดโอกาสให้ครูสามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ตามภูมิลำเนา เดิมอยู่แล้ว การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน และมีการสำรวจครูขาดแคลนใน แต่ละพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม