



## รายงาน

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจําจังหวัดนครพนม

## คำนำ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

(นางช่อชะบา ชื่นบาน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>แนวทางและผลการดำเนินงาน ๘ ด้าน</b>	
ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง	๑
ด้านที่ ๒ การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๒
ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร	๓
ด้านที่ ๔ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔
ด้านที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕
ด้านที่ ๖ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๖
ด้านที่ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๗
ด้านที่ ๘ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๗
<b>ภาคผนวก</b>	

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้หลักธรรมาภิบาลในการประเมินผล การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีการดำเนินการและผลที่เกิดขึ้นรายด้าน ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

**การดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

**๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน** ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

**แนวทางการปฏิบัติ**

๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๑๐ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

## ๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### แนวทางการปฏิบัติ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี ไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี และสถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรี ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ได้อัตรากำลังทดแทน

๓) ให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี

### ผลการดำเนินงาน

จากการปฏิบัติการสำรวจสภาพข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู ปี ๒๕๖๔ (กรกฎาคม ๒๕๖๔) ปรากฏผล ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี มีแผนอัตรากำลังระยะยาวและระยะสั้น ๑ ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี มีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

## ๒. ด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี จัดให้มีโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ มีผลงานเป็นที่ปรากฏ จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น และบุคคลทั่วไป สมเป็นปูชนียบุคคล มีความเสียสละ และอุทิศตน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังนั้น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรี ให้มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน เพื่อนครู เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นคุณความดีมาเผยแพร่เกียรติคุณ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้ปรากฏในสังคมตลอดไป

## ผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลต่างๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และได้ดำเนินการการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

รางวัลต่างๆที่ได้รับมีดังนี้

๑.รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย ระดับประเทศ ๑ ราย

๒.รางวัลครูสภา จำนวน ๑๕ ราย

๓.รางวัลครูบูรณาการทักษะชีวิต ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย

๔. รางวัลครูดีในดวงใจ ครั้งที่ ๑๙ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓ ราย ระดับประเทศ ๑ ราย

๕. รางวัล OBEC AWARDS ปี ๒๕๖๓ ระดับประเทศ จำนวน ๒ ราย (ประกาศเมื่อ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕)

## ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

### การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ ๒๑ จึงได้จัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพ ในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกๆ ด้าน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผลการดำเนินงานโดดเด่นดังนี้

๑. ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่

๑.๑ โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ”

### ความเป็นมา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญเป็นการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน และผู้บริหาร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

## แนวทางการพัฒนา

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ด้วยการ Online ด้วยระบบ Zoom meeting และ U Tube ในยุค Covid ๒๐๑๙ ระบาด

### ผลการดำเนินงาน

พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑,๐๘๔ คน โดยจัดการพัฒนาเป็น ๒ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๑ พัฒนาครูผู้ช่วยและครู ครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

รุ่นที่ ๒ พัฒนาครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษและผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

### ผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด สายงานการสอน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดกำหนด โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้

รุ่นที่ ๑ จำนวน ๘๘๑ คน

รุ่นที่ ๒ จำนวน ๗๗๒ คน แบ่งเป็น

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน ๘๔ คน
๒. ครู	จำนวน ๕๒๐ คน
๓. ครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๒๑๓ คน

## ๔. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

### การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีควมเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและ สายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแล สิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไปนี้

- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๑๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก ให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบ ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจน การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระและโอกาสต่าง ๆ

## ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ทั้งนี้ ตามกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด ดังนี้ ๑) วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๓๓ ราย ๒) วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙ ราย ๓) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย ๔) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕)

๒. พนักงานราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำผลที่เกิดจากการ พัฒนาตนเองมาใช้ในการเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำประกอบการเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งระดับ เขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ของหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน อาทิเช่น รางวัลครูสุภา ครูดีในดวงใจ ครูดีไม่มีอบายมุข รางวัลพหุหัตถ์ เป็นต้น

๔. จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการและผลงานดีเด่นที่เป็นแบบอย่างได้ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานประกอบการ ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และสามารถนำผลที่ได้รับไปพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

## ๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### การดำเนินงาน

๕.๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์และ



อุปกรณ์ต่อพ่วง ทุกโต๊ะทำงาน และมีห้องที่มีบริการน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน/เย็น สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการ

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี และสร้างค่านิยมร่วม ตามวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนด เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมงานวันพ่อแห่งชาติ กิจกรรมงานวันแม่แห่งชาติ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

### **ผลการดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากร ในสังกัดอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏ ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

๒. บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น มีส่วนร่วมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

## **๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

### **การดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) เป็นคณะกลั่นกรองการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และร่วมปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ความร่วมมือในการทำงานการประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑ กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตราคำสั่งให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตราคำสั่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นอัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๖.๓ สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.ตราด ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๖.๔ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามที่ กศจ. มอบหมาย

## ผลการดำเนินงาน

๑. ในการเสนอขอใช้อัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อศจ. และ กศจ. ตามลำดับ ส่งผลให้สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราตำแหน่งว่างและตามกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และทันตามปฏิทินการดำเนินงาน

๒. เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อศจ. ตามที่ กศจ. มอบหมาย เช่น การประชุมคณะทำงานร่วมกันระหว่าง ศธจ. และ สพท. ต่างๆ การเสนอชื่อคณะกรรมการเพื่อร่วมเป็นคณะกรรมการคณะทำงานของ ศธจ.ตราด ในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี

๓. เกิดความร่วมมือกันมากขึ้น ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่กับศึกษาธิการจังหวัด เช่น สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.ตราด ทุกครั้ง ซึ่งส่งผลให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ดังนี้

๑) บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๔ รอบที่ ๑ จำนวน ๕๔ ราย (๑๘ เมษายน ๒๕๖๕) รอบที่ ๒ จำนวน ๗๓ ราย (๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

๒) บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๖ จำนวน ๘ ราย (๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔)

## ๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### การดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล จูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

## ผลการดำเนินงาน

๑. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี ส่งผลให้ได้เลื่อนเงินเดือน ตามผลการประเมินปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสั่งการ “ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)”

๒. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ/ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

## ๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

### การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใน ๓ ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ระเบียบ/กฎหมาย แนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี ในรายการพุดหัดเช้า ก้าวไปด้วยกัน... เกียะที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัด จะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘.๕ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด จัดโครงการอบรมส่งเสริมความรู้ โครงการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ผลการดำเนินงาน

๑. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดทุกคน ปฏิบัติกิจกรรมเขตสุจริตร่วมกัน ได้แก่ เคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติไทย ไหว้พระสวดมนต์ กล่าวคำปฏิญาณเขตสุจริต ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี ร้องเพลงสดุดีจอมราชา ร้องเพลงจำขึ้นใจ จนเป็นกิจนิสัย และกิจวัตรประจำวัน อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรในสำนักงานมีจริยธรรมที่ดี มีการรักษาระเบียบวินัย มีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่กันและกันในหน่วยงาน

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยึดถือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัติตนร่วมกัน

๔. จากการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่ทำผิดวินัยให้กับบุคลากรในสำนักงาน โรงเรียนในสังกัด โดยให้ความรู้กับครูและบุคลากรตามสถานศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรการป้องกันทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัด สพฐ. ปี ๒๕๖๕ ทำให้จำนวนผู้กระทำผิดลดลง

%%%%%%%%%

ภาคผนวก

เอกสารประกอบการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๘ ด้าน



1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง



2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง  
เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน



3. ด้านการพัฒนาบุคลากร



4. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เอกสารประกอบการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๘ ด้าน



5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต



6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร



7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย