



การดำเนินการตามนโยบายหรือ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



รายงาน

การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำนำ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักชาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
แนวทางและผลการดำเนินงาน ๘ ด้าน	
ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง	๓
ด้านที่ ๒ การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๔
ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร	๕
ด้านที่ ๔ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖
ด้านที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗
ด้านที่ ๖ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๘
ด้านที่ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓
ด้านที่ ๘ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑๓
ภาคผนวก	

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบาย	งบประมาณ	ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.๖๖)	หมายเหตุ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง				
๑.๑ การบริหารอัตรากำลังครูผู้ทรงคุณค่า	-	√	-	
๑.๒ การบริหารอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปต่ำกว่าเกณฑ์		√	-	
๑.๓ บริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ ตำแหน่งสายงานการสอน		-	√	
๑.๔ การพิจารณาการใช้ตำแหน่งว่าง (สายงานการสอน)	-	-	-	ไตรมาส ๓
๑.๕ กำหนดตำแหน่งรองรับการบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาโครงการเพชรในตม รู่ นที่ ๓๓ - ๓๔	-	-	-	ไตรมาส ๓
๒. การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน				
๒.๑ โครงการรับรางวัล “ครูดีในดวงใจ”		√		
๒.๒ โครงการรับรางวัล “ครูสุดดี”			√	
๓. การพัฒนาบุคลากร				
๓.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดย PA Support Team	๗๑,๒๒๐	√		
๔. การสร้างความหน้าในสายอาชีพ				
๔.๑ การให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	-	√	√	
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
๕.๑ กิจกรรมจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานอื่น	-	√		
๕.๒ การลงพื้นที่เยี่ยมและให้กำลังใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ ปทุมหลวง	-	√		
๕.๓ การเยี่ยมและให้กำลังใจชมรมจิตอาสา ลูกจ้างประจำ สพป.ตราด	-	√		
๕.๔ กิจกรรมบ้านสะอาด เมืองตราด สวยงาม ณ สพป.ตราด	-	√	√	
๕.๕ สร้างขวัญ กำลังใจ เยี่ยมคู่สมรสของ ข้าราชการในสังกัด กรณีคลอดบุตร	-	√		
๕.๖ กิจกรรมและมอบของขวัญ วันเด็ก แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๖	-		√	

นโยบาย	งบประมาณ	ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.๖๖)	หมายเหตุ
๕.๗ กิจกรรมมอบกระเช้าเยี่ยมไข้ มารดา ของข้าราชการในสังกัด	-		√	
๕.๘ กิจกรรมกีฬาจังหวัดตราด กับ หน่วยงานอื่น	-		√	
๕.๙ กิจกรรมพิธีงานศพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด	-		√	
๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
๖.๑ การย้ายข้าราชการครู (กรณีปกติ) ปี พ.ศ.๒๕๖๖	-	-	√	
๖.๒ การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ตำแหน่ง รอง ผอ.สพท.	๔๑,๔๒๐	√		
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๗.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ ประกอบเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)	-	-	√	
๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย				
๘.๑ พัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕,๗๖๐			ไตรมาส ๓

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 เพื่อนำใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

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 ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

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

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

๓) ให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรีดาด

ผลการดำเนินงาน

จากการปฏิบัติภารกิจสำรวจสภาพข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรีดาด มีแผนอัตรากำลังระยะยาวและระยะสั้น ๑ ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหาร อัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรีดาด มีฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และฐานข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและนำไปประกอบการ ตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีครูตามมาตรฐาน วิชาเอก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๒. ด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรีดาด จัดให้มีโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความ ประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ มีผลงานเป็นที่ปรากฏ จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ของนักเรียน เพื่อน ครู เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป สมเป็นปูชนียบุคคล มีความเสียสละ และอุทิศตน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังนั้น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตรีดาด ให้มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน เพื่อนครู เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นคุณความดีมาเผยแพร่เกียรติคุณ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้ปรากฏในสังคมตลอดไป

ผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลต่างๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และได้ดำเนินการการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

รางวัลต่างๆที่ได้รับมีดังนี้

๑.รางวัลครูดีในดวงใจ จำนวน ๓ ราย

๒.รางวัลครูสุดดี จำนวน ๓ ราย

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงาน

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

โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย PA Support Team

ความเป็นมา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญเป็นการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ครูสายงานการสอน ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ , ว ๑๐ , ว ๑๑ และ ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ครูสายงานการสอน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑๑ ศูนย์
๒. อบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ “แนวทางการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดการใช้พื้นที่เป็นฐานนวัตกรรมขับเคลื่อน” ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๑๑ ศูนย์ จำนวน ๑,๐๙๕ คน
- อบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ “แนวทางการจัดทำข้อตกลงพัฒนางานสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดการใช้พื้นที่เป็นฐานนวัตกรรมขับเคลื่อน” ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสังกัด จำนวน ๑๖๕ คน

๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไปนี้

- 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 และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบ ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระและโอกาสต่าง ๆ

ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ทั้งนี้ ตามกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

๑) วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน ๓ ราย

๒) วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๖๓ ราย

๓) วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๑ ราย

๔) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย

๒. พนักงานราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และนำประกอบการเสนอขอรับรางวัลดีเด่น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ของหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน อาทิเช่น รางวัลคุรุสภา ครูดีในดวงใจ ครูดีไม่มีอบายมุข รางวัลพฤษหัตถ์ เป็นต้น

๔. จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการและผลงานดีเด่นที่เป็นแบบอย่างได้ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานประกอบการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และสามารถนำผลที่ได้รับไปพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การดำเนินงาน

๕.๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ทุกโต๊ะทำงาน และมีห้องที่มีบริการน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน/เย็น สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการ

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

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในสังกัดอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏ ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

๒. บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น มีส่วนร่วมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๖.๑ การสอบบรรจุ

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการบริหารงานบุคคล การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑ กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นอัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการ เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงาน. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการสำรวจวิชาเอกเพื่อการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน โดยให้สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการดังนี้

๑. กรอกข้อมูลความต้องการวิชาเอกทดแทนตำแหน่งว่างและที่คาดว่าจะว่าง ผ่านระบบ Google Form

๒. ให้สถานศึกษาปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการใช้ตำแหน่งว่าง (สายงานการสอน) และกำหนดวิชาเอก

๕. ขออนุมัติการใช้ตำแหน่งว่างและวิชาเอก ต่อคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๖. รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเปิดสอบแข่งขัน

๗. กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงาน อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๘. ประกาศรับสมัครแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหา

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหา

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เสนอผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง และ อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาตราด อนุมัติ/ให้ความเห็นชอบเพื่อสรรหาบุคคล โดยวิธีการสอบแข่งขันเข้ามาดำรงตำแหน่ง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัคร มีรายละเอียด ดังนี้

- ชื่อตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
- คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน
 - วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ
- การยื่นใบสมัคร
- ขั้นตอนและวิธีการสมัครสอบ
- ขั้นตอนการชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ
- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาค ก และภาค ข
- วัน เวลา และสถานที่สอบ
- หลักสูตรการสอบแข่งขัน

ภาค ก. ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) แบ่งเป็น ๓ วิชา

๑) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒) ทักษะภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๓) ความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย เพื่อวัดความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิถีปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนจรรยาบรรณและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ภาค ข. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) แบ่งเป็น ๓ วิชา

๑) มาตรฐานความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอบ (วิชาเอก) (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒) มาตรฐานความรู้ทั่วไปในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเต็ม ๗๕ คะแนน)

๓) ความรอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)

ภาค ค. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิชาชีพและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) แบ่งเป็น ๓ วิชา

๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)

๒) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน) ให้ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ดังนี้

๒.๑ ประวัติการศึกษา

๒.๒ ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา

๒.๓ การเข้าถึงชุมชน และการมีจิตสาธารณะ

๓) ความสามารถด้านการสอน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค
- การประเมินภาค ค
- เกณฑ์การตัดสิน
- การประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- การเรียกตัวและการบรรจุและแต่งตั้ง
- การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขัน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดใน ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๑.๕ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ่ม ประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด <http://www.trat-edu.go.th> โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๖ การรับสมัครสอบแข่งขัน

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน รับสมัครทางระบบออนไลน์

๑.๗ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน ภาค ก. และ ภาค ข. โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด <http://www.trat-edu.go.th>

๑.๘ ดำเนินการสอบแข่งขัน

๑.๙ ตรวจสอบคะแนนสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน ภาค ค.

๑.๑๐ ดำเนินการสอบภาค ค. (สอบสัมภาษณ์)

๑.๑๑ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เรียงลำดับคะแนน เสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ความเห็นชอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตามอัตราตำแหน่งว่าง

๑.๑๒ เรียกผู้สอบแข่งขันได้ มารายงานตัวรับการบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการ
ปทุมธานีเขตข้าราชการบรรจุใหม่

๑.๑๓ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๑๔ ตรวจสอบประวัติความประพฤติ/พฤติกรรม ทางอาชญากรรม ข้าราชการบรรจุใหม่

๑.๑๕ รายงานการดำเนินการให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงาน ก.ค.ศ.) รับทราบ

๑.๑๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ จะต้องมีกรทดลองปฏิบัติราชการ/ประเมิน
สมรรถนะ ภายในระยะเวลา ๒ ปี จำนวน ๔ ครั้ง ๆ ละ ๖ เดือน นับแต่วันบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งการประเมินนั้น
ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินตามองค์ประกอบ ๒ ด้าน ด้วยกัน ด้านที่ ๑ ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย
วินัยและการรักษาวินัย , คุณธรรม จริยธรรม , จรรยาบรรณวิชาชีพ , การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง , จิตวิญญาณความเป็นครู และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒ จากคณะกรรมการ
ทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และด้านที่ ๒ ด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการ
สอน , การบริหารจัดการชั้นเรียน , การพัฒนาตนเอง , การทำงานเป็นทีม , งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของ
สถานศึกษา และการใช้ภาษาและเทคโนโลยี และครั้งที่ ๓ และ ๔ จากคณะกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำ
กว่าร้อยละ ๗๐

๑.๑๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ จะต้องมีกรประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปี
ถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับ
การประเมินต้องได้รับการประเมินในองค์ประกอบที่ ๓ การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ
จรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน ๑๐ คะแนน (ร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้า
รับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙ วิชาเอก จำนวน ๗๐ อัตรา ดังนี้

๑. วิชาคณิตศาสตร์	จำนวน	๕	อัตรา
๒. วิชาภาษาไทย	จำนวน	๑๘	อัตรา
๓. วิชาภาษาอังกฤษ	จำนวน	๑๙	อัตรา
๔. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	จำนวน	๕	คน
๕. สังคมศึกษา	จำนวน	๒	คน
๖. พลศึกษา	จำนวน	๑	คน
๗. คอมพิวเตอร์	จำนวน	๑	คน
๘. ประถมศึกษา/การประถมศึกษา	จำนวน	๕	คน
๙. ปฐมวัย/การศึกษาปฐมวัย/อนุบาลศึกษา	จำนวน	๑๔	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๙	วิชาเอก ๗๐ อัตรา

๖.๒ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง สายงานการสอน

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง สายงานการสอน โดยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่างข้าราชการครูสายงานการสอน
๒. สำรวจความต้องการวิชาเอก โดยดำเนินการตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. แจ้งสถานศึกษา ให้ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ที่มีความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย ตามปฏิทิน และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ภายในกำหนด
๓. จัดทำข้อมูลของผู้ประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนประเมินตามองค์ประกอบกรย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การรย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๕. เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. ขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
๗. ผู้มีอำนาจมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
๘. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แจ้งคำสั่งย้ายและให้ข้าราชการครูที่ได้รับการย้ายมอบหมายงานและเดินทางไปรายงานตัวยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษาปลายทาง ภายในเวลาที่ปฏิทินกำหนด

ผลการดำเนินงาน

๑. ในการเสนอขอใช้อัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่งผลให้สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราตำแหน่งว่างและตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และทันตามปฏิทินการดำเนินงาน

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูสายงานการสอน ได้รับการย้าย
 - ๑) ย้ายภายใน ๕๘ ราย
 - ๒) ย้ายภายในโดยการตัดโอน ๒ ราย
 - ๓) ย้ายภายในโดยการเปลี่ยนตำแหน่ง ๑ ราย (ศึกษานิเทศก์ ดำรงตำแหน่ง ครู)
 - ๔) ย้ายมาจากต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๗ ราย
 - ๕) ย้ายไปต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๗๐ ราย

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 โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

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 “การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)”

๒. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ/ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

การดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ วางแผนร่างโครงการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตราด เป็นประธาน มติที่ประชุมเห็นชอบบรรจุโครงการเข้าแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๘.๒ นำโครงการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บรรจุเข้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

๘.๓ วางแผนกำหนดรายละเอียดปฏิทินดำเนินโครงการฯ

๘.๔ ติดต่อกับวิทยากร สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดตราด เพื่อ Confirm เนื้อหาวิชาการ และวันเวลาสถานที่จัดอบรม วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๘.๕ ติดต่อผู้ให้บริการอาหารเครื่องดื่ม อาหารว่าง

๘.๖ ทำหนังสือแจ้งเข้ารับการอบรม ลงทะเบียนอบรม การทำสอบ Pretest – Posttest ไปยังสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน

๘.๗ จัดห้องประชุมบุขราคม สถานที่อบรมให้พร้อมสำหรับการอบรม

๘.๘ พิธีเปิดการอบรม ดำเนินการกิจกรรมบรรยายให้ความรู้ ตามตารางกิจกรรมอบรมจนเสร็จและปิดการอบรม (กิจกรรมที่ ๒)

๘.๙ ตรวจสอบผู้ทำคะแนนเกินกว่าร้อยละ ๗๐ เป็นผู้ผ่านการอบรม

๘.๑๐ ส่งมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ผ่านการอบรม

๘.๑๑ ติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘.๑๒ รายงานผลโครงการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

ผลการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย คุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น
๒. ก่อให้เกิดผลในการกำหนดนโยบายพัฒนาและส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยน้อยลง

๔. ผู้เข้ารับการอบรมมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ คน

%%%%%%%%%