

แบบ กศจ.สพ.๖

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**ของ นางประภากร มายาง**

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง อ ๑๗

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

หลักการและเหตุผล

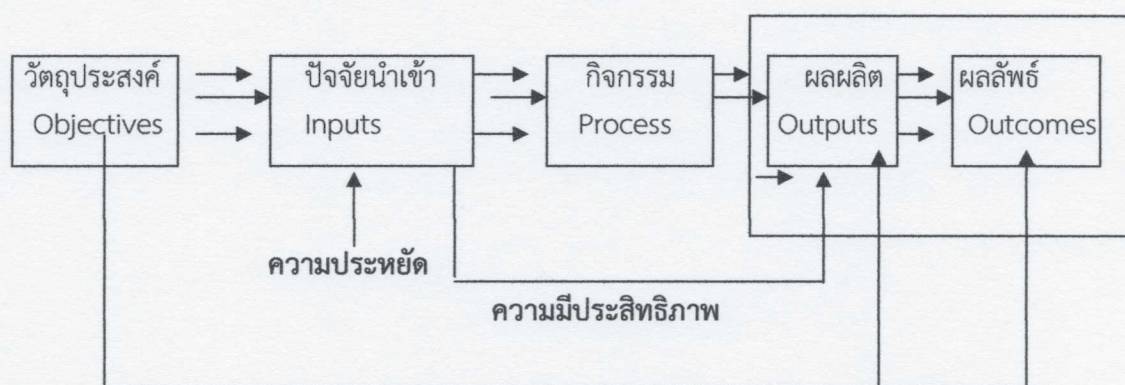
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อตอบแทนความดีความชอบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานในครึ่งปีที่ผ่านมา การเลื่อนเงินเดือนจึงถือเป็นสิทธิของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่จะได้รับบำเหน็จความชอบประจำปีจากผลของการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความดีความชอบ ความอดทนหาความสามารถ ความประพฤติในการรักษาวินัยข้าราชการและการ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างทุ่มเทไม่ย่อท้อ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพ งานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่จะส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.และแนวปฏิบัติของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ**บทวิเคราะห์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ของทุกปี) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ของทุกปี) โดยผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความ โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกราย และผู้ปฏิบัติงานต้องกำหนดขั้นตอน จัดทำปฏิทินการ ดำเนินงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของผู้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน โดยการประสานความร่วมมือกับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีระบบ สามารถรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที มีโอกาสปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ดังนั้น จึงได้นำความรู้ด้านวิชาการหรือกรอบแนวคิด การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิด การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์



แนวความคิดและข้อเสนอ

ถึงแม้ว่า การพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และได้มีความสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนได้จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน แต่เนื่องจากการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เปลี่ยนจากระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ยังมีบางโรงเรียนที่ขาดความเข้าใจในการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ทำให้การรายงานผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ของสถานศึกษา ยังมีความคลาดเคลื่อน ขาดความสมบูรณ์

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ครบถ้วน ทุกรายการ จึงเสนอแนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยการจัดทำคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

วิธีการดำเนินการ

การจัดทำคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษากฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๑.๓ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. วิเคราะห์ปัญหา การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ที่ผ่านมามีตั้งแต่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) ถึง รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

๓. จัดทำ “ร่าง” จัดทำคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๔. จัดทำคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ

๕. เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

๖. แจ้งโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ดังนี้

ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ ๑ Z)

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๕ ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

๑.๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๑๑) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ส่งผลให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ ๒ Y๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

● เป้าหมาย

๑) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

● การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ (แผนระดับ ๒ Y๑)

๕.๒.๕ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

● แนวทางการพัฒนา

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริงโดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึก สาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกัน การแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียน ได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มี รูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถ เทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

- เป้าหมายของแผนย่อย

๕.๒.๕.๒ เป้าหมายของแผนย่อย : บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึก สาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกัน การแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับ ๒ Y๒)

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูป :

๒.๓ เรื่องและประเด็นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์

ประเด็น :

๒.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู

๒.๓.๒ กิจกรรมและเป้าหมายกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ภาษาต่างประเทศและพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (แผนระดับ ๒ Y๒)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- เป้าหมายรวมที่ ๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐาน ที่ดีของสังคม ความเป็นพลเมืองต้นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา ๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมให้มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดี แก่ผู้เรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) (แผนระดับ ๒ Y๒)

แผนความมั่นคงแห่งชาติที่ ๙ การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต

กลยุทธ์ (๑) นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม

**๑.๖ แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนระดับ ๓ X)**

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย (๒) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

(๒) ตัวชี้วัด (๕) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครู

**๑.๗ ทิศทางการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เป็นองค์กรคุณภาพที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑

พันธกิจ

๔ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๓. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

๔. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ คิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนาและใช้นวัตกรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

กลยุทธ์

๔. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นพัฒนาการศึกษา

๒. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ

๔. สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เนื่องจากในแต่ละรอบของการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน และยังนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (๑) การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ (๒) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (๓) การให้ออกจากราชการ (๔) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

การนำไปปฏิบัติได้จริง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องยึดความถูกต้องตาม กฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรมธรรมกับทุกฝ่าย ดังนั้นการจัดทำคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ช่วยให้การดำเนินการดังกล่าวข้างต้น เป็นได้ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส รวดเร็ว ทันเวลาที่กำหนดไว้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

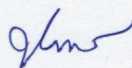
๑. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีถูกต้อง โปร่งใส ทันเวลาตามที่กำหนดไว้
๓. ผู้ปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
๔. ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบรายละเอียดวิธีการทำงาน อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เป็นไปด้วยถูกต้องตาม กฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีคู่มือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ขอรับรองว่าข้อมูลที่รายงานไว้ในแบบรายงานนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ



(นางประภากร มายาง)

วัน/เดือน/ปี ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก