

แบบ กศจ.ลพ.๖

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นางประภากร มายาง

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง อ ๑๗

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพงานเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

หลักการและเหตุผล

การเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เดือนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ประกาศอัตรา ร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเดือนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป เพื่อตอบสนองความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานในครั้งปีที่ผ่านมา การเดือนเงินเดือนจึงถือเป็นสิทธิของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่จะได้รับบำเหน็จความชอบประจำปีจากผลของการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความดีความชอบ ความอดุสาหะความสามารถ ความประพฤติในการรักษาวินัยข้าราชการและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเดือนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างทุ่มเทไม่ย่อท้อ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพงานเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ**บทวิเคราะห์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ดำเนินการพิจารณาเดือนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ของทุกปี) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ของทุกปี) โดยผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และดำเนินการพิจารณาเดือนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความ โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเดือนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาเดือนเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกราย และผู้ปฏิบัติงานต้องกำหนดขั้นตอน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานพิจารณาเดือนเงินเดือน

จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน โดยการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนและใช้เทคนิคประสานงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นระบบและทิศทางเดียวกัน สามารถรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที มีโอกาสปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ดังนั้น จึงได้นำความรู้ด้านวิชาการหรือกรอบแนวคิด กระบวนการทำงาน PDCA มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

P : Plan การวางแผนจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น

D : Do การดำเนินการตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นระบบและมีความ

ต่อเนื่อง

C : Check การติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใด

A : Action การปรับปรุง การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

แนวความคิดและข้อเสนอ

ถึงแม้ว่า การพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และได้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการกำหนดปฏิทินการดำเนินงานและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เปลี่ยนจากระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ จากสาเหตุดังกล่าว ยังมีสถานศึกษาบางแห่งที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ทำให้การรายงานผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนของสถานศึกษา ยังไม่ถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนด เช่น เกินวงเงินร้อยละที่กำหนด ประเมินค่าคะแนนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กรอกรายละเอียดตามแบบรายการไม่ครบ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ครบถ้วน ทุกรายการ จึงเสนอแนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ โดยการจัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

เป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการดำเนินการ

การพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ โดยการจัดทำแนวปฏิบัติการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำพูน เขต ๒ ด้วยกระบวนการ PDCA ดังนี้

๑. การวางแผน (P : Plan)

๑.๑ ศึกษากฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๒) แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ วิเคราะห์ปัญหา การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบร้อยละ ที่ผ่านมามีตั้งแต่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) ถึง รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

๒. การดำเนินการ (D : Do)

๑) ตรวจสอบข้อมูล ผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา ที่รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ให้ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล ข้อมูลประกอบด้วย หนังสือคำสั่ง บัญชีแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (เอกสารหมายเลข ๑) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษา สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน

๒) นำข้อมูลผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (เอกสารหมายเลข ๑) บันทึกลงโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน

๓) จัดทำบัญชีแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน เช่น สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา

๔) จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน และรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๕) จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

๕.๑ ผลการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๒ ผลการปฏิบัติตามภารกิจหลักในการจัดการศึกษา

๕.๓ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ผลการทดสอบระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

๕.๔ ผลการประเมินการคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

๕.๕ ผลการประกวดรางวัลหน่วยงาน และผู้มีผลงานดีเด่น ประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

๕.๖ การเป็นเจ้าภาพจัดงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน

๕.๗ ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

๕.๘ สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

๕.๙ สถานศึกษามีวงเงินเลื่อนเงินเดือนเฉลี่ยน้อยเมื่อเทียบกับวงเงินเลื่อนเงินเดือนต่อคนเฉลี่ยในภาพรวม

๓. การติดตาม ประเมินผล (C : Check)

ผู้ปฏิบัติงานติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบข้อมูล การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ที่รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ในแต่ละชั้นตอน พบว่า

๓.๑ สถานศึกษา จัดทำบัญชีแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (เอกสารหมายเลข ๑) ไม่สอดคล้องกับรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษา

๓.๒ สถานศึกษาบางแห่ง มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอัตราร้อยละที่เท่ากัน ซึ่งจะกระทำมิได้

๓.๓ สถานศึกษา ขาดความเข้าใจการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ โดยใช้ฐานในการคำนวณที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ

ทั้งนี้ เนื่องจาก กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ข้อ ๒ ให้ยกเลิก กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๐

การเปลี่ยนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบขั้น เป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ทำให้ต้องมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบใหม่ที่มีความแตกต่างกัน

๔. การปรับปรุงและพัฒนางาน A : Action

ผู้ปฏิบัติงาน ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในขั้นตอนการติดตามและ ประเมินผล (C : Check) ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแบบร้อยละ ตามขั้นตอนดังนี้

๑) จัดทำ “ร่าง” แนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น

๒) จัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น

๓) แจ้งสถานศึกษาทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบร้อยละ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีความสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ดังนี้

ระดับกระทรวงศึกษาธิการ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา
๒. สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ ๔ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน ในศตวรรษที่ ๒๑

๓. สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ ๕.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. สอดคล้องกับนโยบายข้อที่ ๓ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์
- เป้าประสงค์ที่ ๒ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

- เป้าประสงค์ที่ ๗ ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. สอดคล้องกับนโยบายข้อที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

- เป้าประสงค์ที่ ๒ หน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่ ๓ หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ดังนี้

๑. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เป็นองค์กรคุณภาพที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ ในศตวรรษที่ ๒๑”

๒. สอดคล้องกับพันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ

๓. สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ ๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ ๒๑ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

๔. สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ ๓ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ คิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนาและใช้นวัตกรรม และบริหารโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เน้นกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

๕. สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. จุดเน้นพัฒนาการศึกษาที่ ๒ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ

๗. จุดเน้นพัฒนาการศึกษาที่ ๔ สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

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

การนำไปปฏิบัติได้จริง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องยึดความถูกต้องตาม กฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ดังนั้น การจัดทำแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ช่วยให้การดำเนินการดังกล่าว ช่างต้น เป็นระบบ และทิศทางเดียวกัน มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาที่กำหนดไว้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (แนวโน้มความสำเร็จ)

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เป็นไปด้วยความถูกต้องตาม กฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ มีแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ขอรับรองว่าข้อมูลที่รายงานไว้ในแบบรายงานนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นางประภากร มายาง)

วัน/เดือน/ปี ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

