หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางแสดงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

รายการประเมินผล	วิธีการและขั้นตอนการประเมิน
๑. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและลูกจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ๒. การประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๓. การประเมินผลการเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ปี ของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ๔. การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์	๑. จัดประชุมชี้แจง ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินกับทุกคน ทุกฝ่าย ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ๓. ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ ๔. พิจารณากลั่นกรองผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินในภาพรวม ๖. รายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ก. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านคลองหินปูน สำรวจรวบรวมข้อมูลและวางแผนกรอบอัตรากำลังตามทิศทางในอนาคตอีก ๓ ปีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง

๒. จัดประชุมชี้แจงข้อราชการนัดหมายการสรรหา บุคลากร ที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานแทนครูที่จะย้ายหรือเกษียณอายุราชการ

๓. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้กับบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานแทนข้าราชการครูที่ย้ายหรือเกษียณอายุราชการ ตามความถนัดและความเหมาะสม

๔. จัดทำสรุปความพอเพียงอัตรากำลังในแต่ละปี เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาในปีต่อไปในเรื่องการขาดแคลนครู

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

(๑) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

โรงเรียนบ้านคลองหินปูน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจและปรับปรุงให้ดีขึ้นในด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากร ดังนี้

๑. จัดให้มีห้องพยาบาลเป็นสัดส่วน มีวัสดุ อุปกรณ์ พร้อมใช้ สะอาดและปลอดภัย ให้บริการกับนักเรียนและบุคลากร อย่างเพียงพอ พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒. จัดให้มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ควบคุมดูแลการจัดจำหน่ายอาหารให้เพียงพอ สะอาด ปลอดภัยจัดให้มีห้องน้ำให้เพียงพอ สะอาด ถูกสุขลักษณะ

๓. ด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนได้ดำเนินการปรับแต่งภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้ปลอดภัยและสวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลายในที่ทำงาน

๔. ด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบ มุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตพร้อมใช้

๕. จัดบรรยากาศห้องพักครู ให้สะดวก น่าอยู่ และจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียง

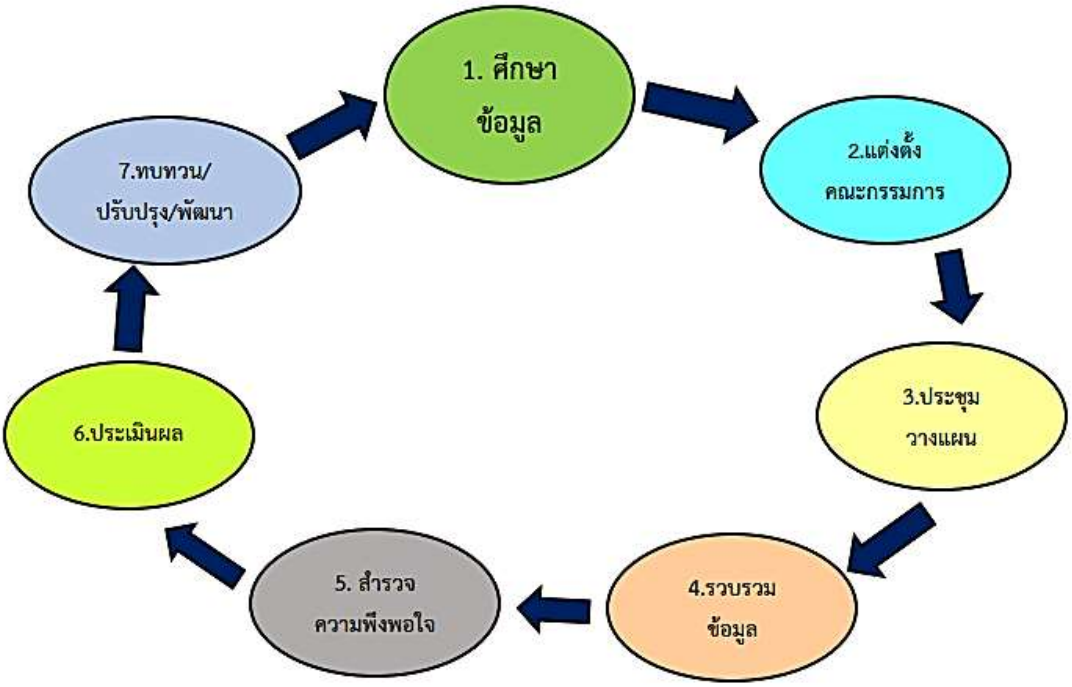
๖. จัดให้มีห้องศูนย์การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

๗. ด้านความปลอดภัย และสวัสดิ์ภาพของบุคลากรโรงเรียนได้จัดครูเวรประจำวันดูแลการเข้า-ออกประตู มีกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกเหตุการณ์ของแต่ละวัน และจัดครูเวรและนักการเข้าเวรกลางวัน/กลางคืนและมอบหมายให้มีผู้ตรวจเวร เพื่อดูแลรักษาโรงเรียน ในแต่ละวัน มีแผนฉุกเฉินรองรับเมื่อเกิดอัคคีภัย

จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันไฟติดตั้งประจำทุกอาคารตลอดจนบ้านพักบุคลากรที่สามารถแก้ปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดปัญหา

(๒) นโยบายและสิทธิประโยชน์ (Workforce Benefits and Policies)

โรงเรียนบ้านคลองหินปูนได้ดำเนินการด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์ ดังแผนภาพ



แผนภาพแสดง นโยบายการบริการและสิทธิประโยชน์

นอกจากนั้นโรงเรียนบ้านคลองหินปูน สนับสนุนบุคลากรโดยการกำหนดนโยบาย การบริการและสิทธิประโยชน์ โดยมีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย รวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของบุคลากร ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการของบุคลากร ผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หัวหน้างาน

๒. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกให้คณะครูในเรื่องการเรียนการสอนและตามห้องพักครูต่างๆ

๓. ประชุมจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงาน

๔. ประกาศแจ้งให้แต่ละกลุ่มงาน กลุ่มสาระได้รับทราบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

๕. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๖. สรุปผลที่ได้จากการปฏิบัติตามแผนประจำปี รายงานความเพียงพอของการใช้งบประมาณ ในแต่ละปีการศึกษาและนำผลที่ได้มาพัฒนานักเรียน และเป็นข้อมูลใจการจัดสรรงบประมาณในปีการศึกษาต่อไป

นโยบาย การบริการสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังตาราง

ตารางแสดง การบริการสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

นโยบาย	การบริการ สิทธิประโยชน์	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
๑.นันทนาการ	- โครงการทัศนศึกษาประจำปี - จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังให้กับครูและบุคลากร	- การจัดงานและให้ของขวัญปีใหม่ ,วันเกิด - บายศรีสู่ขวัญต้อนรับครูใหม่และบุคลากรที่ย้าย - บายศรีสู่ขวัญให้กับบุตรของครูและบุคลกรที่เกิดใหม่ - จัดงานมุทิตาจิตสำหรับครูและบุคลากรที่เกษียณอายุ
๒. สุขภาพ	- การเบิกค่ารักษาพยาบาล - การบริการของห้องพยาบาล - การตรวจสุขภาพประจำปี -การประกันอุบัติเหตุ	-จัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับ นักเรียน ต่อเนื่องทุกปี เบี้ยประกัน ๑๖๐ บาท คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลครั้งละ ๓๐๐ บาท กรณีนอนโรงพยาบาลคืนละ ๕๐๐ บาท
๓. สวัสดิการ	- บริการอำนวยความสะดวก - ดำเนินการต่อใบประกอบวิชาชีพให้กับคณะครู - ทำบัตรพนักงานของรัฐ - บ้านพักครู	

ค. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

๑. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Engagement and Performmance)

(๑) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

โรงเรียนบ้านคลองหินปูน มีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เกิดการสื่อสาร ที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน ดังนี้

<u>การเคารพผู้อาวุโส</u> บุคลากรโรงเรียนบ้านคลองหินปูน จะให้ความเคารพ เชื่อฟังคำแนะนำจากผู้อาวุโสกว่า มีการแสดงออกทักทายผู้อาวุโส อ่อนน้อม ถ่อมตน ให้เกียรติและรู้จักบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเองปฏิบัติอย่าสม่ำเสมอ ทั้งในโรงเรียนและเมื่อออกสู่ชุมชน อีกทั้งยังเชิญครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ร่วมกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น ร่วมทัศนศึกษาประจำปี ร่วมงานทำบุญปีใหม่ของโรงเรียน มีจิตอาสา บุคลากรโรงเรียน

บ้านคลองหินปูนเป็นผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของให้เงิน ให้ความ ช่วยเหลือด้วยกำลังแรงกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ สิ่งที่ตนเองมีแม้กระทั่งเวลา เพื่อเผื่อแผ่ ให้กับส่วนรวม เช่น ไปช่วยงานสืบสานงานบุญประเพณีทางวัฒนธรรมท้องถิ่น งานฌาปนกิจศพ ช่วยเหลือหน่วยงานราชการทางอำเภอในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานลอยกระทง เป็นต้น ได้นำนักเรียนร่วมการแสดงเปิดงาน การแสดงดนตรีพื้นเมืองบนเวที และร่วมจัดนิทรรศการผลงานวัฒนธรรมไทยที่สร้างสรรค์โดยคณะครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชน และได้ให้การสนับสนุนต่อเนื่องทุกปี สนับสนุนวงดุริยางค์โรงเรียนช่วยงานหน่วยงานอื่นๆ เช่น การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การแข่งขันกีฬาชุมชน และกีฬาหน่วยงานราชการอื่นๆ อีกทั้งยังเผื่อแผ่ให้กับนักเรียน โดยในแต่ละปีข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ จะมอบเงินเข้ากองทุนการศึกษาให้กับนักเรียนทุกปี และครูอื่นๆ ที่ยังไม่เกษียณอายุราชการ ก็แจ้งประสงค์มอบ ทุนการศึกษาให้กับนักเรียนเนื่องในวันไหว้ครู จำนวนเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

<u>มีความเอื้ออาทร</u> เพื่อนร่วมงาน ต่อนักเรียน ต่อผู้ปกครอง และผู้อื่นอย่างจริงใจ เต็มใจ และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

<u>มีความเป็นตัวของตัวเอง</u> บุคลากรโรงเรียนบ้านคลองหินปูน มีความเป็นเอกลักษณ์ทั้งด้านการแต่งกาย และจิตใจ สถานศึกษาส่งเสริมการแต่งกายผ้าไทย เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายไว้ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุน เศรษฐกิจชุมชน ด้านจิตใจและการทำงาน บุคลากรโรงเรียนบ้านคลองหินปูน เป็นผู้มีความมุมานะ มุ่งมั่น ขยัน อดทน ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีความเชื่อสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง

<u>ยอมรับเงื่อนไขของโรงเรียน</u> ด้วยระบบการทำงานของโรงเรียนบ้านคลองหินปูน จะมีการประชุมวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ทำให้การดำเนินการในแต่ละเรื่องเป็นที่ยอมรับต่อบุคลากรภายในโรงเรียน และยอมรับเงื่อนไขที่ทุกคนร่วมกันสร้างขึ้นมาอย่างเต็มใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน

<u>มีความสามัคคี</u> การดำเนินงานในทุกกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานทุกแผนและได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่งและในแต่ละกิจกรรมก็จะมีการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนากิจกรรมในปีต่อไป

<u>ทำงานเป็นทีม</u> โรงเรียนบ้านคลองหินปูน สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ สรุป ประเมินผลการดำเนินการ ในแต่ละกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับหมู่คณะ มีความเป็นเอกภาพ

โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยกลุ่มบริหารงานบุคคลจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่ บุคลากรเดิมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ ทำให้บุคลากรซึมซับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตนได้อย่างกลมกลืน ด้านการทำงานทุกคนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน มีการติดตามประเมินผลสรุปรายงานผลต่อผู้บริหารและแจ้งผลการประเมินให้ที่ประชุมรับทราบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป

(๒) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement) โรงเรียนดำเนินการดังนี้ โรงเรียนกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน โดยพิจารณาว่าการที่องค์กรจะบรรลุผลตามพันธกิจได้นั้น บุคลากรแต่ละสายงานเช่นกลุ่มบริหารกลุ่มครูผู้สอน กลุ่มสนับสนุนการสอน นักการภารโรง แม่ค้าโรงอาหาร จะต้องรับผิดชอบงานในแต่ละกระบวนการตามตามคำสั่งโรงเรียน โดยประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำผลการ

ประเมินไปปรับปรุงในการขับเคลื่อนความผูกพันในปีถัดไป และความพึงพอใจของบุคลากร รวมถึงให้ความสำคัญต่อบทบาทความมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาจากสามาคมศิษย์เก่าและเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน

(๓) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement) โรงเรียนดำเนินการดังนี้

๑. โรงเรียนมีการสำรวจปัจจัยหลักที่นำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อหน่วยงานทุกๆ ปี

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากบุคลากรทุกคน และคัดเลือกปัจจัยหลักที่เกิดจากความต้องการ ของบุคลากรเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและเพิ่มความผูกพันของบุคลากร

๓. ปรับปรุงและทบทวนปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร อันจะนำไปสู่การเกิดความสุขของคนในองค์กรร่วมกัน โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลนำรายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ประชุมหารือกับฝ่ายบริหาร

๔. นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขการจัดกิจกรรมครั้งต่อไปให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับ

(๔) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดการปฏิบัติงานทุกอย่างให้เป็นระบบโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นตัวขับเคลื่อน HINPOON Model ให้ตรงตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพของ สพฐ. เช่น ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบการสื่อสาร ระบบการพัฒนาบุคลากร

๒) ผู้นำระดับสูงมีการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจด้วยการแต่งตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมถึงหลักทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

๓) วิเคราะห์ผลงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นตัว ขับเคลื่อน HINPOON Model ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่หากบรรลุเป้าหมายจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หากไม่บรรลุเป้าหมายทบทวนตรวจสอบและวิเคราะห์ใหม่เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นโดยจัดทำรายงานและสรุปการดำเนินงานตามโครงการต่างๆเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอน

๔) การรักษาให้บุคลากรอยู่กับโรงเรียน โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตรจัดสวัสดิการต่างๆให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ(Workforce and Leader Development)

(๑) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Leader and Development System)

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรนั้นโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรทุกปีเพื่อรองรับการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญและประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรโดยมีการฝึกอบรม/สัมมนาประชุม เชิงปฏิบัติการมีการจัดการความรู้โดยใช้วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดระบบ การจัดการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการนำความรู้ที่ได้มาจากการฝึกอบรมถ่ายทอดให้บุคลากรผ่านทางสื่อต่างๆเช่น อินเทอร์เน็ต

วารสารโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย นอกจากพัฒนาด้านวิชาการ โรงเรียนได้จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมให้ บุคลากรเพื่อปลูกฝังจริยธรรมสู่การปฏิบัติงานแล้วยังสนับสนุนให้ศึกษาดูงานในเรื่องต่างๆ ที่สอดคล้องกับภาระ งานที่ได้รับมอบหมาย ถ่ายทอดความรู้บอกเล่าประสบการณ์ให้เพื่อนร่วมงาน เป็นพี่เลี้ยงให้บุคลากรบรรจุใหม่ที่ ไม่มีความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่

(๒) ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

โรงเรียนมีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาโดยการตรวจสอบความรู้พื้นฐาน เช่น ซักถามเมื่อมีการประชุมชี้แจงทั้งในระดับหัวหน้ากลุ่มงานในการประชุมประจำเดือน ครูมีการทดสอบความรู้โดยจัดทำแบบประเมินตนเองให้ความรู้โดยอบรมชี้แจงโดยครูภายในโรงเรียนหรือเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเขียนรายงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เปรียบเทียบความคุ้มค่ากับเรื่องเดิมหรือคู่แข่งขัน

นอกจากนี้บุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมจะต้องจัดทำรายงานหลังอบรมพร้อมเสนอให้ผู้บริหารรับทราบ และขยายผลการอบรมให้กับเพื่อนร่วมงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก๖ เดือน เพื่อประเมินการเรียนรู้ และพัฒนาที่สะท้อนออกมาจากผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการนิเทศติดตามประเมินผลจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

(๓) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Progression)

โรงเรียนบ้านคลองหินปูน มีวิธีการในการจัดการความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีระบบการประเมินโดยใช้ HINPOON Model นิเทศและกำกับติดตาม มอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจร่วมยกย่องชมเชยและให้รางวัลครูผู้อุทิศตนและเสียสละ มุ่งมั่นในการฝึกซ้อมนักเรียนเข้าแข่งขันให้ได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศสนับสนุนให้ บุคลากรส่งผลงาน และการเข้ารับการคัดเลือกผลงานเพื่อขอรับรางวัลจากหน่วยงานอื่นๆโดยสนับสนุน งบประมาณ และยานพาหนะ มีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร โดยพิจารณาความสำเร็จของการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ เลื่อนชั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง สายงานที่สูงขึ้น และการได้รับรางวัลยกย่องชมเชย เช่น รางวัลครูผู้มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ อีกทั้งยังส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานเข้าร่วมประกวดแข่งขันเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น