



รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
หลักเกณฑ์ระเบียบ และแนวปฏิบัติ
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก

โรงเรียนบ้านท่ากูบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านท่ากูบ ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโรงเรียนบ้านท่ากูบจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านท่ากูบ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

สารบัญ

๑. ความเป็นมา

๒. ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

๔. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๕. ผลการดำเนินงาน

๖. ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก (๑ เมษายน/ ๑ ตุลาคม)

รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้สอน

โรงเรียนบ้านท่ากูป

ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษาลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้ “(ง) ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนบ้านท่ากูป ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ก โดยผ่านความเห็นชอบของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนบ้านท่ากูป ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ดังนี้

๑. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่๓๔/๒๕๖๐ลงวันที่ ๓ เมษายน๒๕๖๐ "ข้อ ๔ ให้ กศจ.มี อำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่า การศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาฯ”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.๒๕๔๗มาตรา๒๓ (๓) และ มาตรา๔๓ “มาตรา๒๓ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่ม) มีอำนาจและหน้าที่ (๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขต พื้นที่ การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา”

๓. กฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ “ ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง คณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การศึกษา

แห่งชาติและให้พิจารณาถึงความประพฤตินในการรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๖ (๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ กำหนด (ลาบ่อยครั้งคือลาเกิน ๘ ครั้งมาสายเรื่อยๆ คือมาสายเป็น ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึง วันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน ทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ๖๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมประกอบกฎ.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐

๕. หนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร๑๐๑๒/๖๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรียนหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมและรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผล การ ปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของ งานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความรวดเร็วหรือตรง ตามเวลาที่กำหนดหรือความ ประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ก.พ. กำหนดและ สมรรถนะที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัด กลุ่ม ตามผลคะแนนโดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น๕ระดับคือดีเด่นดีมากดีพอใช้ต้องปรับปรุงช่วง คะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนดแต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ๖๐”

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘ก “

ให้สำนักงาน โรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคมพ.ศ.๒๕๕๓ “ข้อ๙การพิจารณา เลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงิน ที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการ พิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและวงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับ ตามตารางฐานในการคำนวณหนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘”

๗. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร๑๐๓๒, ๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับ เงินเดือน เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

๘. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่๒๕พฤษภาคม๒๕๕๘เรื่องการปรับเงินเดือน เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงานก.พ. ด่วนที่สุด นร๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อน เงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมีเงื่อนไขดังนี้

“(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับ ตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ๖๐) ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูบุคลากรทางการและบุคลากรทางการศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างประจำให้การดำเนินการด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้น พื้นฐาน และก.ค.ศ.กำหนด

เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่ได้รับแจ้ง แนวทางการดำเนินการรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินการและปฏิบัติได้ถูกต้อง

๓.๒ เชิงคุณภาพร้อยละ ๙๐ ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ สร้างความเข้าใจและวางแผนดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑ เดือนตุลาคมและเดือนเมษายนแจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านความเห็นชอบของ กศจ.แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบและร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (1 เมษายน - ๓๐ กันยายน) ยึดการงาน ๓ ลักษณะคือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีหรือกลยุทธ์
จุดเน้นหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ให้บุคลากรทาง group line

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการแบบรายงานผลและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์
ของงานและแบบประเมินสมรรถนะแบบสรุปผลการประเมินให้บุคลากรทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้วตรวจสอบ
ความ ถูกต้องจัดเก็บไว้เป็นหลักฐานและเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามกำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือนกันยายนและเดือนมีนาคมแจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ บุคลากรในสังกัด เพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของตนเองเสนอ
รองผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรตำแหน่งอัตราเงินเดือนฐานการคำนวณของแต่ละกลุ่มเพื่อส่งมอบข้อมูลให้
รองผู้อำนวยการเตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่มตามปฏิทินที่กำหนด
โดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่กำกับดูแลและนำผล การประเมินไป
พิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนในกรอบวงเงินร้อยละ ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือนบุคลากรที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑

กันยายนและวันที่ ๑ ตุลาคมโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับและ กำหนดช่วง
คะแนนประเมินของแต่ละระดับดังนี้ ระดับดีเด่น คะแนน ๙๐ % ขึ้นไป ระดับดีมาก คะแนน ๘๐-๘๙ % ระดับดี
คะแนน ๗๐-๗๙ % ระดับพอใช้ คะแนน ๖๐-๖๙ % ระดับต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำกว่า ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

๓.๔ วันที่ ๓๐ กันยายนและ ๓๑ มีนาคมรองผู้อำนวยการส่งแบบสรุปผลการประเมินผลการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงานผลประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการและแบบสรุปผลการประเมินของบุคลากรทุกรายให้
กลุ่มบริหารงานบุคคล

๔. การเลื่อนเงินเดือน

๔.๑ จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายนและวันที่ ๑ มีนาคมและ
อัตราเงินเดือนรวม (เอกสารหมายเลข ๓-๓) ส่ง สพป.ชัยภูมิ เขต ๓

๔.๒ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่องการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาดำเนินครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) พร้อมรายละเอียด
จำนวนข้าราชการอัตราเงินเดือนรวมและจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพป.ชัยภูมิ เขต ๓ (เอกสารหมายเลข ๓)
ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ เพื่อจัดประชุม ออกศจ. และกศจ.ตามลำดับ

๔.๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับ
การจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนใน
แต่ละประเภทและระดับตามตารางฐาน ในการคำนวณหนังสือสำนักงานก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร๑๐๑๒.๒/ว๗
ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและ
ระดับตำแหน่ง

(๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐาน

ในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้เลื่อน

๔.๔ จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปีเพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อน
เงินเดือนบุคลากรซึ่งกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
“ข้อ ๖ (๗) ในกรณีที่มาแล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ กำหนด (ลาบ่อยครั้งคือ
ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือมาสายเกิน ๙ ครั้ง) ข้อ ๖ (๘) ในกรณีที่มาแล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมี
วันลาไม่เกินยี่สิบสาม วันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลาย
คราวรวมกันไม่เกิน หกสิบวันทำการ”

๔.๕ จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายกลุ่มประกอบด้วยรายชื่อระดับอัตราเงินเดือนคะแนนประเมินฐาน
การคำนวณอัตราเงินเดือนรวมกรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบและตั้งสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบ
ร้อยละการปัดเศษสิบบาทโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๔.๖ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่ การศึกษาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น

เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

ซึ่ง คณะกรรมการประกอบด้วย

๑. ผอ.โรงเรียน ประธานกรรมการ
๒. รองผอ.โรงเรียน กรรมการ
๓. ฝ่ายบริหาร กรรมการ
๔. ครูผู้รับผิดชอบ เลขานุการ

๔.๕ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละคุณกับฐานในการคำนวณตามประเภทตำแหน่งและระดับโดยยึดคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาทรวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายในกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรร้อยละ ๒,๙๙ พร้อมทั้งจัด เรียงลำดับการเสนอ ขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับเขตพื้นที่ การศึกษาโดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณาดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนและเอกสารรายงานผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรและข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลาในรอบ ๖ เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายนและวันที่ ๑ มีนาคมกรอบวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒,๙๙ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายนและวันที่ ๑ มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

๔.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่ การศึกษาตาม หนังสือสพฐ. ส่วนที่ ๕๐๐๐๗/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาดำเน้่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘๓ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเน้่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘๓ องค์ประกอบคณะกรรมการกลั่นกรองฯประกอบด้วย

๑. ผอ.โรงเรียน ประธานกรรมการ
๒. รองผอ.โรงเรียน กรรมการ
๓. ฝ่ายบริหาร กรรมการ
๔. ครูผู้รับผิดชอบ เลขานุการ

๔.๗ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณาถั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเสนอมา รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อความถูกต้องเป็นธรรมก่อนนำเสนอ ออกศจ.และกศจ. ตามลำดับ

๔.๘ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่องขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเน้่งครูผู้สอนตาม มาตรา๓๘๓ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่๒ (๑ ตุลาคม) รายละเอียด

ตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) ส่งสำนักงาน ศึกษาธิการ กรุงเทพมหานครเพื่อจัดประชุม ออกศจ. และกศจ.ตามลำดับ

๔.๙ เมื่อ กศจ. ให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแล้วจัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตาม มาตรา๓๘๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานครผู้มีอำนาจตามมาตรา๕๓แห่งพ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน๒๕๖๐) เพื่อลงนาม คำสั่ง

๔.๑๐ ส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯที่ศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งแล้วให้กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนที่มีผลการประเมินระดับ ดีเด่นระดับดีมากและประกาศให้ทราบทั่วกันทาง group line

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลข้อมูลประกอบด้วยทาง group line

๗. รายงานผลการเลื่อนเงินเดือนรายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือน (เอกสารหมายเลข ๔) ให้ สพป.ชัยภูมิ เขต ๓ ทราบ

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ซึ่ง ประกอบด้วย

๑. งานประจำ

๒. งานนโยบาย

๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ

๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. Best Practice และยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ต้องเร่งรัดให้ดำเนินการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๒. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือนเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลง ปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม ๕ ประเด็นประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่นๆ

๓. เร่งรัดติดตามการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนในที่ประชุมรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้อำนวยการกลุ่มเพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดหากล่าช้าจะส่งผลกระทบต่อ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปพัฒนามีสมรรถนะ คุณลักษณะและทักษะมี

ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เรียนรู้มาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพมีความสุขส่งผลถึงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ