



รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก

โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓” ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน
เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบ ความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโรงเรียนโรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓” จะนำไปใช้
เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓”

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

สารบัญ

๑. ความเป็นมา

๒. ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

๔. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๕. ผลการดำเนินงาน

๖. ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก(๑ เมษายน/๑ตุลาคม)

**รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้สอน**

โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓”

ความเป็นมา

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

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้างต้นนั้นโรงเรียนสาขานี้ฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘๖ โดยผ่านความเห็นชอบของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง “เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓” ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ดังนี้

๑. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ “ข้อ ๔ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่าการศึกษาชาติกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๒๓ (๓) และ มาตรา ๔๓

“มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่ม) มีอำนาจและหน้าที่ (๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา”

๓. กฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๖ (๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้งคือลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเรื่อยๆ คือ มาสายเกิน ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (๙) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ๖๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการของให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนพ.ศ.๒๕๕๓มาใช้โดยอนุโลมประกอบกฎก.ศ.ว่าด้วยการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร๑๐๑๒/๖๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละรอบตามปีงบประมาณรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่ม ตามผลคะแนนโดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนดแต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐”

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศธ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก “ให้สำนักงานโรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศณวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

“ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร๑๐๑๒.๒/

ว๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘”

๓. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร๑๐๓๒, ๒/ว๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

๔. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๕. หนังสือสำนักงานก.พ. ด่วนที่สุด นร๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมีเงื่อนไขดังนี้

“(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ๖ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ๖๐) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการและบุคลากรทางการศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างประจำให้การดำเนินการด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และก.ค.ศ.กำหนด

เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ที่ได้รับแจ้งแนวทางการดำเนินการรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินการและปฏิบัติได้ถูกต้อง

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ร้อยละ ๙๐ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก สร้างความเข้าใจและวางแผนดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

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

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติการประจำปีหรือกลยุทธ์
จุดเน้นหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ให้บุคลากรทาง group line

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการแบบรายงานผลและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะแบบสรุปผลการประเมินให้บุคลากรทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้วตรวจสอบความถูกต้องจัดเก็บไว้เป็นหลักฐานและเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามกำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือนกันยายนและเดือนมีนาคมแจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรในสังกัดเพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของตนเองเสนอรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรตำแหน่งอัตราเงินเดือนฐานการคำนวณของแต่ละกลุ่มเพื่อส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการเตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่มตาม

ปฏิทินที่กำหนดโดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลและนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนในกรอบเงินร้อยละ ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือนบุคลากรที่มีตัวอยู่จริงวันที่ ๑ กันยายนและวันที่ ๑ ตุลาคม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับดังนี้

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 มีนาคม รองผู้อำนวยการส่งแบบสรุปผลการประเมินผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานผลประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการและแบบสรุปผลการประเมินของบุคลากรทุกรายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล

๔. การเลื่อนเงินเดือน

๔.๑ จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงวันที่ ๑ กันยายนและวันที่ ๑ มีนาคมและ อัตราเงินเดือนรวม (เอกสารหมายเลข ๓-๓) ส่ง สพ.น.นครพนม เขต ๑

๔.๒ จัดทำระเบียบวาระการประชุมออกศจ. เรื่องการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการอัตราเงินเดือนรวมและจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพ.น.นครพนม เขต ๑ (เอกสารหมายเลข ๓) ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อจัดประชุมออกศจ. และกศจ.ตามลำดับ

๔.๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง

(๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

๔.๔ จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่องๆ คือ มาสายเกิน ๙ ครั้ง)

ข้อ๖ (๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ"

๔.๔ จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายกลุ่มประกอบด้วยรายชื่อระดับอัตราเงินเดือนคะแนนประเมินฐานการคำนวณอัตราเงินเดือนรวมกรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบและตั้งสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละการปิดเศษสิบบาทโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๔.๖ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๐ "ข้อ๒การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของกศจ. ซึ่ง

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

คณะกรรมการประกอบด้วย

๔.๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละศูนย์กับฐานในการคำนวณตามประเภทตำแหน่งและระดับโดยยึดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาทรวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายในกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรร้อยละ๒,๙๙พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรนำเสนอคณะกรรมการกึ่งกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณาดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนและเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลาในรอบ๖เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวมณวันที่๑กันยายนและวันที่๑มีนาคมกรอบวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือนร้อยละ๒.๙๙ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงณวันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง๓ปี

๔.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกึ่งกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามหนังสือสพฐ. ด่วนที่สุดที่ศธ๐๔๐๐๗/๑๖๙๖ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๓ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘กและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๓ เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ก องค์ประกอบคณะกรรมการกึ่งกรรมการประกอบด้วย

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

๔.๗ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาเสนอรายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ(เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อความถูกต้องเป็นธรรมก่อนนำเสนอออกศจ.และกศจ. ตามลำดับ

๔.๘ จัดทำระเบียบวาระการประชุมออกศจ. เรื่องขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘กครั้งที่๑ (๑เมษายน) และครั้งที่๒ (๑ตุลาคม) รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข๕) ส่งสำนักงานศึกษาธิการนครพนม จัดประชุมออกศจ. และกศจ.ตามลำดับ

๔.๙ เมื่อ กศจ.ให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแล้วจัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘กครั้งที่๑ (๑เมษายน) และครั้งที่๒ (๑ ตุลาคม) ส่งสำนักงานศึกษาธิการนครพนม มีอำนาจตามมาตรา๕๓แห่งพ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.๒๕๕๗ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติคสช.ที่๑๙/๒๕๖๐ลงวันที่๓เมษายน๒๕๖๐) เพื่อลงนามคำสั่ง

๔.๑๐ลงคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯที่ศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งแล้วให้กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนที่มีผลการประเมิน ระดับดีเด่นระดับดีมากและประกาศให้ทราบทั่วกันทาง group line

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลข้อมูลประกอบด้วยทาง group line

๗. รายงานผลการเลื่อนเงินเดือนรายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือน (เอกสารหมายเลข๔) ให้สพ.ป.นครพนม เขต ๑ ทราบ

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practiceและยังลงข้อตกลงการปฏิบัติราชการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ต้องเร่งรัดให้ดำเนินการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๒. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือนเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม๕ประเด็นประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่นๆ

๓. เร่งรัดติดตามการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนในที่ประชุมรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้อำนวยการกลุ่มเพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดหากล่าช้าจะลงผลกระทบถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือนต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปพัฒนาที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะและทักษะ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เรียนรู้ มาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพมีความสุขส่งผลถึงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ