



รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก

โรงเรียนสายนํ้าทิพย์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนสายน้ำทิพย์ ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า โรงเรียนสายน้ำทิพย์ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสายน้ำทิพย์

สารบัญ

หน้า

เรื่อง

คำนำ

สารบัญ

๑. ความเป็นมา

๒. ระเบียบ กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

๔. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๕. ผลการดำเนินงาน

๖. ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก (๑ เมษายน/๑ ตุลาคม)

รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้สอน
โรงเรียนสายน้ำทิพย์

ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้ “(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนสายน้ำทิพย์ ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก โดยผ่านความเห็นชอบ ของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน สังกัดโรงเรียนสายน้ำทิพย์ ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ดังนี้

๑. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ "ข้อ ๔ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ กฎหมายว่าการศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๒๓ (๓) และ มาตรา ๔๓

“มาตรา ๒๓ ให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่ม) มีอำนาจและหน้าที่ (๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา”

๓. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ข้อ ๖ (๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเป็น ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกิน หกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมประกอบ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐”

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก “ให้สำนักงานโรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๓

“ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘”

๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๓๒, ๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

๘. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด นร ๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

“(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของ ฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการ และบุคลากรทางการศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ให้การดำเนินการด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.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 สามารถตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก สร้างความเข้าใจ และวางแผน ดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑ เดือน ตุลาคม และเดือน เมษายน แจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ผ่านความเห็นชอบของ กศจ.แล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบ และร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ยึดการงาน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือ กลยุทธ์ จุดเน้น หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครู และ บุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ให้บุคลากรทาง group line

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ แบบรายงานผล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ แบบสรุปผลการประเมิน ให้บุคลากรทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบ ความถูกต้อง จัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน และเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามกำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือน กันยายน และเดือน มีนาคม แจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้บุคลากรในสังกัด เพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการของตนเอง เสนอร่องผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ฐานการคำนวณ ของแต่ละกลุ่ม เพื่อ ส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการ เตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่ม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่ม ตามปฏิทินที่กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และ นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ในกรอบวงเงินร้อยละ ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือน บุคลากรที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และวันที่ ๑ ตุลาคม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

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 กันยายน และ ๓๑ มีนาคม รองผู้อำนวยการส่งแบบสรุปผลการประเมิน ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปผลการประเมิน ของบุคลากร ทุกราย ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล

๔. การเลื่อนเงินเดือน

๔.๑ จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม และอัตราเงินเดือนรวม (เอกสารหมายเลข ๓-๓) ส่ง สพป.กทม.

๔.๒ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกสจ. เรื่อง การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือนรวม และจำนวนเงินที่ได้รับ จัดสรรจาก สพป.กทม. (เอกสาร หมายเลข ๓) ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อจัดประชุม ออกสจ. และ กสจ.ตามลำดับ

๔.๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

(๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้ เลื่อน

๔.๔ จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการ ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ซึ่ง กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวน ครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเกิน ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ"

๔.๕ จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายการกลุ่ม ประกอบด้วย รายชื่อ ระดับ อัตราเงินเดือน คະແນນ ประเมิน ฐานการคำนวณ อัตราเงินเดือนรวม กรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ และ ตั้งสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ การปิดเศษสิบบาท โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๔.๖ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ "ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า สามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดย ความเห็นชอบของ กศจ. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ผอ.โรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. รอง ผอ.โรงเรียน | กรรมการ |
| ๓. ฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๔. ครูผู้รับผิดชอบ | เลขานุการ |

๔.๕ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ศูนย์กับฐานในการคำนวณ ตาม ประเภทตำแหน่ง และระดับ โดยยึดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาท รวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายใน กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร ร้อยละ ๒,๙๙ พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีข้อมูล ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน และเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลา ในรอบ ๖ เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม กรอบวงเงินที่ได้รับ การจัดสรรเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๒.๙๙ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

๔.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๗/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก และประกาศสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก องค์ประกอบคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ผอ.โรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. รอง ผอ.โรงเรียน | กรรมการ |
| ๓. ฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๔. ครูผู้รับผิดชอบ | เลขานุการ |

๔.๗ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณาการกลั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเสนอมา รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรม ก่อนนำเสนอ ออกศจ.และ กศจ. ตามลำดับ

๔.๘ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) ส่งสำนักงาน ศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดประชุม ออกศจ. และ กศจ. ตามลำดับ

๔.๙ เมื่อ กศจ.ให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแล้ว จัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจตาม มาตรา ๕๓ แห่ง พ.ร.บ.ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐) เพื่อลงนามคำสั่ง

๔.๑๐ ส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯ ที่ศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งแล้ว ให้กลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ที่มีผลการ ประเมิน ระดับดีเด่น ระดับดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกันทาง group line

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ข้อมูลประกอบด้วย ทาง group line

๗. รายงานผลการเลื่อนเงินเดือน รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือน (เอกสาร หมายเลข ๔) ให้ สพป.กทม. ทราบ

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice และยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ให้กลุ่มบริหารงาน บุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ ต้องเร่งรัดให้ดำเนินการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๒. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลง ปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม ๕ ประเด็น ประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice ซึ่งบุคลากร ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ

๓. เร่งรัด ติดตาม การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ในที่ประชุม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด หากล่าช้าจะส่งผลกระทบต่อ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน ต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปพัฒนา มีสมรรถนะ คุณลักษณะและทักษะ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เรียนรู้ มาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพมีความสุขส่งผลถึงงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ