

รายงานผลการปฏิบัติงาน
การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

คำนำ

โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม

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

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ความเป็นมา

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

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๐ จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก โดยผ่านความเห็นชอบ ของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้สถานศึกษา ในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน สังกัดโรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม 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 กฎหมาย ว่า การศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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

๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

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

กำหนด ข้อ ๖ (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ กำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเป็น ๙ ครั้ง) ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว ๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของให้ข้าราชการพลเรือน สามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนด ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และ การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมประกอบ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ 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 ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ 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 และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน คะแนนไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ กคศ.กำหนด และ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วน

ราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็น คุณสมบัติของส่วนราชการกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของ ระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐"

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

"ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ วงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อน 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 การปรับ เงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

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

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

"(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และ ระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของ ฐานในการ คำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน "ต้องปรับปรุง" (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

๒. เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ก เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

เป้าหมาย

เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ในครั้งต่อไป จำนวน ๒๕ ราย อย่างเป็นธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการ 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 (๒ เมษายน -๓๐ กันยายน) ยึดการ งาน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติการประจำปี 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 และติดป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ แบบรายงานผล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ แบบสรุปผลการประเมิน ให้บุคลากรโดนติดป้ายประกาศประชาสัมพันธ์ และทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง 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) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ของตนเอง เสนอผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ฐานการคำนวณ ของแต่ละกลุ่ม เพื่อส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการโรงเรียน เตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการโรงเรียน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในโรงเรียน ตามปฏิทินที่กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และ นำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ในกรอบวงเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด บุคลากรที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ 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)

๔. การเลื่อนเงินเดือน

๔.๑ จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม และอัตราเงินเดือนรวม

๔.๒ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน

สำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงานสอน และระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ไม่ได้ เลื่อน

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

ข้อ ๖ (๘) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ"

๔.๔ จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย รายชื่อ ระดับ อัตราเงินเดือน คะแนนประเมิน ฐานการคำนวณ อัตราเงินเดือนรวม กรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ และ ตั้งสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ การปัดเศษสิบบาท โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๔.๕ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า สามคน ขึ้นพิจารณา และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดย ความเห็นชอบของ กศจ. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ผอ.โรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ตัวแทนครู | กรรมการ |
| ๓. ครูผู้รับผิดชอบ | เลขานุการ |

๔.๖ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ คุณกับฐานในการคำนวณ ตาม ประเภทตำแหน่ง และระดับ โดยยึดคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้ เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาท รวมเงิน ที่ใช้เดือนทุกรายภายใน กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร ร้อยละ ๒.๙๙ พร้อมทั้ง จัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อน เงินเดือนของบุคลากร นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมี ข้อมูล ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน และเอกสารรายงานผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยผู้อำนวยการโรงเรียน

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

๔.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๗/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก และประกาศสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก องค์ประกอบคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ผอ.โรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ตัวแทนครู | กรรมการ |
| ๓. ครูผู้รับผิดชอบ | เลขานุการ |

๔.๘ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน เสนอมา รายละเอียดตามบัญชี แสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรม ก่อนนำเสนอ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อศจ.และกศจ. ตามลำดับต่อไป

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ที่มีผลการ ประเมิน ระดับดีเด่น ระดับดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกันโดยติดประกาศ ประชาสัมพันธ์

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ให้กลุ่มบริหารงาน บุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ ต้องเร่งรัดให้ ดำเนินการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุมงาน ซึ่งบุคลากร ส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ

๒. เร่งรัด ติดตาม การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ในที่ประชุม เพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด หากล่าช้าจะส่งผลกระทบถึง การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน ต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์