

คู่มือการเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค. (2)

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ถือเป็นบำเหน็จความชอบของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ก็จะได้รับ การตอบแทนหรือความดีความชอบสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติ การเลื่อนเงินเดือนจึงเป็นสิ่งจูงใจ ให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลุ่มงานบำเหน็จความชอบ ได้จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการศึกษาดำเนินการศึกษาคณะกรรมการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบำเหน็จความชอบหรือเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องใช้ปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการศึกษาคณะกรรมการ ศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ได้อย่างถูกต้อง และมีความเข้าใจตรงกัน

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ ถูกต้อง เรียบร้อย และชัดเจน รวมทั้งให้ความรู้แก่ผู้สนใจโดยทั่วกัน

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
ความหมาย	๑
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
กฎและระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑
หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒
การบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	๔
สรุปแนวปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๕
การนำไปใช้ประโยชน์	๗
ความยุ่งยากในการดำเนินการ	๗
ข้อเสนอแนะ	๘

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ความหมาย

การเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนให้กับข้าราชการที่ประพฤติตนอยู่ในจรรยา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา รวมถึงความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ระยะเวลาที่ดำเนินการ

ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม-เมษายน

ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน-ตุลาคม

แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณี ซึ่งให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

กฎและระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๐ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

➤ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

➤ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

➤ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

➤ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

➤ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและกรณีเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

➤ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓

➤ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

➤ ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

➤ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๘๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามมติ ก.ค.ศ.ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม ประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ สรุปได้ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ กำหนด จำนวน ๔ ด้าน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่ง อ.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ได้ให้ความเห็นชอบแล้วตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ พ.ศ. ๒๕๕๓

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ กำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วน ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ คะแนนรวมกันทั้งสิ้นเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ได้จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 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. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินให้ถือปฏิบัติตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ซึ่งประกาศตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒) โดยให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบด้วย

การกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสาย โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓ ดังนี้

๑) การลาบ่อยครั้ง

ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานราชการในสำนักงาน

๒) การมาทำงานสายเนื่อง ๆ

มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานราชการในสำนักงาน

๕. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการที่อยู่ใน กลุ่ม/หน่วย เดียวกัน อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๖. ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๗. ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘. ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๙. คณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนในแต่ละระดับ เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะได้เงินเดือนเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

๑๐. แจ้งผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยเรียงลำดับผลการประเมินและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี

การบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรรให้ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกินร้อยละ ๓ ของวงเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง (รวมผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการ) ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี (ให้ใช้เฉพาะจำนวนเต็มไม่ปัดเศษวงเงิน) (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ใช้วงเงินร้อยละ ๒.๙๙ ส่วนอีกร้อยละ ๐.๐๑ จะนำไปจัดสรรตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและวงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามตารางฐานในการคำนวณ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

๒.๒ มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๒.๔ เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท (เช่น จำนวนเงิน ๕๕๐.๘๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๖๐๐ บาท)

๒.๕ ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๓. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของประเภทตำแหน่ง สายงานหรือระดับตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงนั้นก่อน ส่วนจำนวนเงินที่เหลือให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอยู่แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยคำนวณจำนวนเงินเดือนที่ได้เลื่อนไม่ให้ปัดเศษ และไม่ให้ตัดตัวเลขหลังจุดทศนิยมทิ้ง ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนดังกล่าวต้องรวมอยู่ในวงเงินที่ได้รับจัดสรรให้ใช้การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (ยกเว้นผู้ที่เกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๓๐ กันยายน)

สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ช่วยราชการ ให้พิจารณาดังนี้

๔.๑ กรณีที่ช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวกันทั้งสองทาง ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยราชการ นำผลการปฏิบัติราชการในช่วงก่อนที่จะช่วยปฏิบัติราชการ มาประกอบการพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน

๔.๒ กรณีที่ช่วยราชการโดยมีผลงานครบรอบครึ่งปี ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยปฏิบัติราชการ แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน

๕. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอน มาจากส่วนราชการอื่น ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย หรือรับโอน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานในครึ่งปีที่แล้วมาของข้าราชการผู้นั้น ทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สรุปแนวปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ดำเนินการดังนี้

➤ ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) อย่างละเอียด รอบคอบ

➤ นับอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (อัตราร่างไม่นับ) เพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเดือนร้อยละ ๓ จัดทำบัญชีแสดงจำนวนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๓) ภายในวันที่ ๕ มีนาคม หรือ วันที่ ๕ กันยายน แล้วแต่กรณี บัญชีรายชื่อข้าราชการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือต่างสังกัด (เอกสารหมายเลข ๑) ส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เอกสารหมายเลข ๒) ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปช่วยปฏิบัติราชการ

➤ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละกลุ่ม โดยให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดแยกเป็นกลุ่ม (ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) พร้อมจัดส่ง แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกลุ่มดำเนินการประเมินและจัดเรียงลำดับความดีความชอบ

➤ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมนำผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้แต่ละกลุ่ม ดำเนินการประชุมพิจารณา

➤ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ
 ๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองประธานกรรมการ
(ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล งานบำเหน็จความชอบ)
 ๓. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ
 ๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการ
 ๕. ข้าราชการครูในสถานศึกษา กรรมการ
 ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ
 ๗. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ (งานบำเหน็จความชอบ) ผู้ช่วยเลขานุการ
- ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารบุคคลกำหนด

๒. กลั่นกรอง เสนอแนะ และพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอ กศจ. ให้ความเห็นชอบ

➤ คณะกรรมการการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนประเมินในแต่ละระดับ เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือน ได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

➤ จัดทำบัญชีรายชื่อแจ้งผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยเรียงลำดับผลการประเมินและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) เป็นรายการกลุ่ม จำนวน ๙ กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย
- กลุ่มอำนวยการ
- กลุ่มนโยบายและแผน
- กลุ่มบริหารงานบุคคล
- กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
- กลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา
- หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อเสนอ กศจ. ให้ความเห็นชอบต่อไป

- จัดทำข้อมูลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอขอความเห็นชอบต่อ กศจ.
- จัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ปิดประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน
- แจ้งผลการโอนเงินเดือน แต่ละคนและแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนแจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล โดยแจ้งอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน, ฐานในการคำนวณ, จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่ได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือน
- จัดทำคำสั่งจ่ายเงินเดือนโดยให้ผู้มีอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมติ กศจ. ให้ความเห็นชอบ
- จัดทำบัญชีสรุปผลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) (เอกสารหมายเลข ๔) จัดส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อตรวจสอบการใช้วงเงินโอนเงินเดือน
- จัดส่งคำสั่งจ่ายเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

การนำไปใช้ประโยชน์

- ใช้เป็นคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงานทำให้การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- เป็นการเผยแพร่ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ พร้อมขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
- คำสั่งจ่ายเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ใช้เป็นหลักฐานการเบิกจ่ายเงินเดือน
- ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ความยุ่งยากในการดำเนินการ

- ต้องศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ไม่เกิดความผิดพลาด ซึ่งส่งผลความเสียหายต่อบุคคลและต่อทางราชการ
- การจัดทำข้อมูลเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาต้องถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ เพื่อจะไม่เกิดความผิดพลาด อันเป็นการเสียผลประโยชน์ของบุคคลและของทางราชการ

ข้อเสนอแนะ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ
- การประเมินประสิทธิภาพของงานต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลการปฏิบัติงานที่ทำจริงไว้แล้ว โดยผลงานต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ หรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ประจักษ์
- จัดทำข้อมูลสถิติการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และต้องยึดระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- การเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ควรคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการจะได้เกิดความยุติธรรม และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ



