รายงานการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

รายงานการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์

ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 13 กรกฎาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ http://kdk.kkzone1.go.th/?leftmenu_view=194

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ http://kdk.kkzone1.go.th/?leftmenu_view=195

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดอบรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาภายในหน่วยงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน)
3. การจัดอบรมการพัฒนางานตามข้อตกลง PA เพื่อพัฒนาบุลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) การจัดอบรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาภายในหน่วยงาน

เป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาภายในหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน นายทิพวัฒน์ ริยะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์ ยึดหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ

2) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน)

นำพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน โดยมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม และการปฏิบัติตนตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พัฒนาตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้

สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1) ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการ/มาติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับ ผลประโยชน์ 2) ไม่มีการรับสินบน ไม่มีคอร์รัปชั่นและระมัดระวัง ในการปฏิบัติงาน 3) มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริจาคทรัพย์สิน หรือเงินบริจาคให้โปร่งใสถูกต้องตามระเบียบ 4) ไม่มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งงานหรือเด็กนักเรียน โดยไม่มีเหตุอันควร 5) ไม่มีการเบียดยังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในงานส่วนตัว
3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม	1) มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำ ที่เห็นว่าเป็นการผิดระเบียบกฎหมาย 2) ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน 3) หลีกเลี่ยงการรกระทำที่ไม่สมควรปราศจาก เหตุผล และความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงผู้อื่นให้ กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4) ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้ได้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 5) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลที่ผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	1) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2) ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ 3) ให้ความช่วยเหลือและมีจิตสาธารณะต่อผู้มารับบริการ 4) ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง 5) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง
5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม 3) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ 4) เร่งทำงานให้แล้วเสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน 5) ใช้เทคโนโลยีมาประกอบการทำงาน เพื่อลด ต้นทุน หรือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง
6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	1) มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางสังคม 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	ตั้งอยู่บนความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง
7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน 2) วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่ประพฤติตนที่น าความเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือมลทินมัวหมองมาสู่ทางราชการ 3) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยมีส่วนร่วมในทางการเมืองอย่างเหมาะสม 4) ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่งเฟ้อ และไม่สร้างหนี้สิน จนเกินตัว
8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล	1) เคารพในสิทธิมนุษยชนของทุกคน 2) ไม่ดูถูกหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการหรือประชาชน หรือเพื่อนร่วมงานเพียงเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกายและสภาพทางสังคม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2) ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่งให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานราชการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ ให้มีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดอบรมให้ความรู้ด้ายกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดการกระทำความผิดทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การดำรงตนตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากจะขับเคลื่อนให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน .....

(นางขจร กองทุน)

ตำแหน่ง ครู

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายเจนณรงค์ วิธีดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์

นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุลลากรทางการศึกษา

1. ชื่อกิจกรรม การประเมินและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุลลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์ ได้ปฏิบัติตามข้อกฎหมาย กฎระเบียบและแนวปฏิบัติของ สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด และได้ยึดหลักธรรมาภิบาล กระทำด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 16/2560 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 แก้ไขคำว่า "ขั้นเงินเดือน" เป็นคำว่า "เงินเดือน "

3. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 18/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 ท.ศ.2565

4. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว15 ลงวันที่ 27 กันยายน 2561 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางกรศึกษา (กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561)

5. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 627 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในพิจารณาเลื่อนเงินเตือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562)

6. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ .206.7/ว 23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. . ที่ ศธ 1206.7/ว 7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2562 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

8. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศ6 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2558 เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558

9. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ .206.7/ว 20 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2563 เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

10. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04009/68067 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

11. หนังสือสำนักงาน กค.ศ. ที่ ศธ .206.7/ว 5 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเตือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

12. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ04009/792 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่องซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566)

ขั้นตอน การปฏิบัติงานโดยสรุป

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1

1.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 กำหนดปฏิทินการดำเนินงานเลื่อนเงินเดือนให้สอดคล้องกับปฏิทินตามแนวปฏิบัติ ของ สพฐ.

1.3 ตรวจสอบจำนวนมีตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566 พร้อมจัดทำบัญชีสรุปส่ง สพฐ. และ กรณีไปช่วยราชการ ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่ไปช่วยราชการดามแบบฟอร์มที่ สพฐ. กำหนด

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ตำแหน่งผู้บริหาร

สถานศึกษาและ รักษาราชการแทนผู้บริหารส สถานศึกษา (เอกสารดังแนบ 1)

1.5 ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติพร้อมแจ้งให้ดำเนินการจัดทำแบบระเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงานก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว 23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เอกสารดังแนบ 2, 3, 4)

1.6 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินดามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนด และคณะกรรมการบริหารวงเงินดำเนินการประชุมจัดสรรวงเงินให้สถานศึกษาดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

1.7 แจ้งการจัดสรรวงเงินพร้อมประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงิน และแนวทางดำเนินการเลื่อนเงินเดือนไปยังสถานศึกษา

1.8 แจ้งสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ (เอกสารดังแนบ 7)

1.9 ผู้บังคับบัญชาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด และจัดทำบัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือนตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรและคำนวณวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ในโปรแกรมการคำนวณของ สพป.ขอนแก่น เขต 1 กำหนดให้ ส่งพร้อมตรวจสอบการใช้วงเงิน ตามปฏิทินที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2

ตรวจสอบชื้อมูลความถูกต้องของเอกสาร และคุณสมบัติของข้าราชการที่สถานศึกษานำส่ง การตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูล และโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน ช่วงโรคระบาด COVID - 19 ได้ตรวจสอบข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ในช่อง ทาง Line , และ E - mail

2.1 บัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน , บัญชีไม่เลื่อนเงินเดือน , บัญชีเลื่อนกรณีพิเศษ กรณีที่บรรจุใหม่ ไม่ครบ 4 เดือน แต่มีผลการประเมิน ดีเด่น (3 เดือน 15 วัน) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2562

2.2 ระยะเวลากรปฏิบัติราชการ ข้อมูลวันลา และไม่ขาดราชการ ตามกฎ ก..ศ.การเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561

2.3 ตรวจสอบความถูกต้อง การใช้วงเงินการเลื่อนเงินเดือน ของสถานศึกษา จากโปรแกรมคำนวณและบัญชีที่นำเสนอ

2.4 สำหรับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ พิจารณาวงเงินที่ได้รับจัดสรร และเสนอบัญชีสำรองเพื่อเสนอเลื่อนเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 3

3.1 คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินดือน พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3.2 เสนอผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ต่อ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นชอบ

3.3 ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. และขออนุมัติเป็นหลักการให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบ เป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสั่งเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คศ.2 ขึ้นไป , ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะ (ครูผู้ช่วย , คศ.1)

ขั้นตอนที่ 4

4.1 ประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน และประกาศรายชื่อข้าราชการที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และดีมาก

4.2 แจ้งสถานศึกษารับทราบคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) พร้อมกับแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ตามแบบฟอร์ม ให้ข้าราชการครูทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

4.3 บันทึกข้อมูลเลื่อนเงินเดือนข้าราซการในสังกัดทุกคน ในระบบข่ายตรงเงินเดือนกรมบัญชีกลาง

4.4 แจ้งคำสั่งเลื่อนเงินเดือน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, กลุ่มงาน ก.ค.ศ. 16 เพื่อ

ดำเนินการต่อไป

4.5 แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการที่มาช่วยราชการ ไปต้นสังกัด เพื่อจะต้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตาม มติ กศจ.ขอนแก่น

4.6 รายงานการเลื่อนเงินเดือนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

ผลการดำเนินงาน

เชิงปริมาณ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) จำนวน 14 คน

3. ข้าราชการและบุคลารกทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระบบจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง และได้รับเงินเดือนถูกต้อง ครบทุกคน

เชิงคุณภาพ

- ข้าราชการครู ที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก เป็นผู้ที่เป็นตัวอย่าง ดังนี้
- เป็นผู้ที่มีผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยควาผ ทุ่มเท เสียสถะ จนเกิดผลดีแก่ทางราชการ
- เป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน และชอบช่วยเหลือภารกิจ การงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน 16,583 บาท