



รายงานผลการปฏิบัติงาน  
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน  
ตามมาตรา ๓๘ ก  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนวัดหนังก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

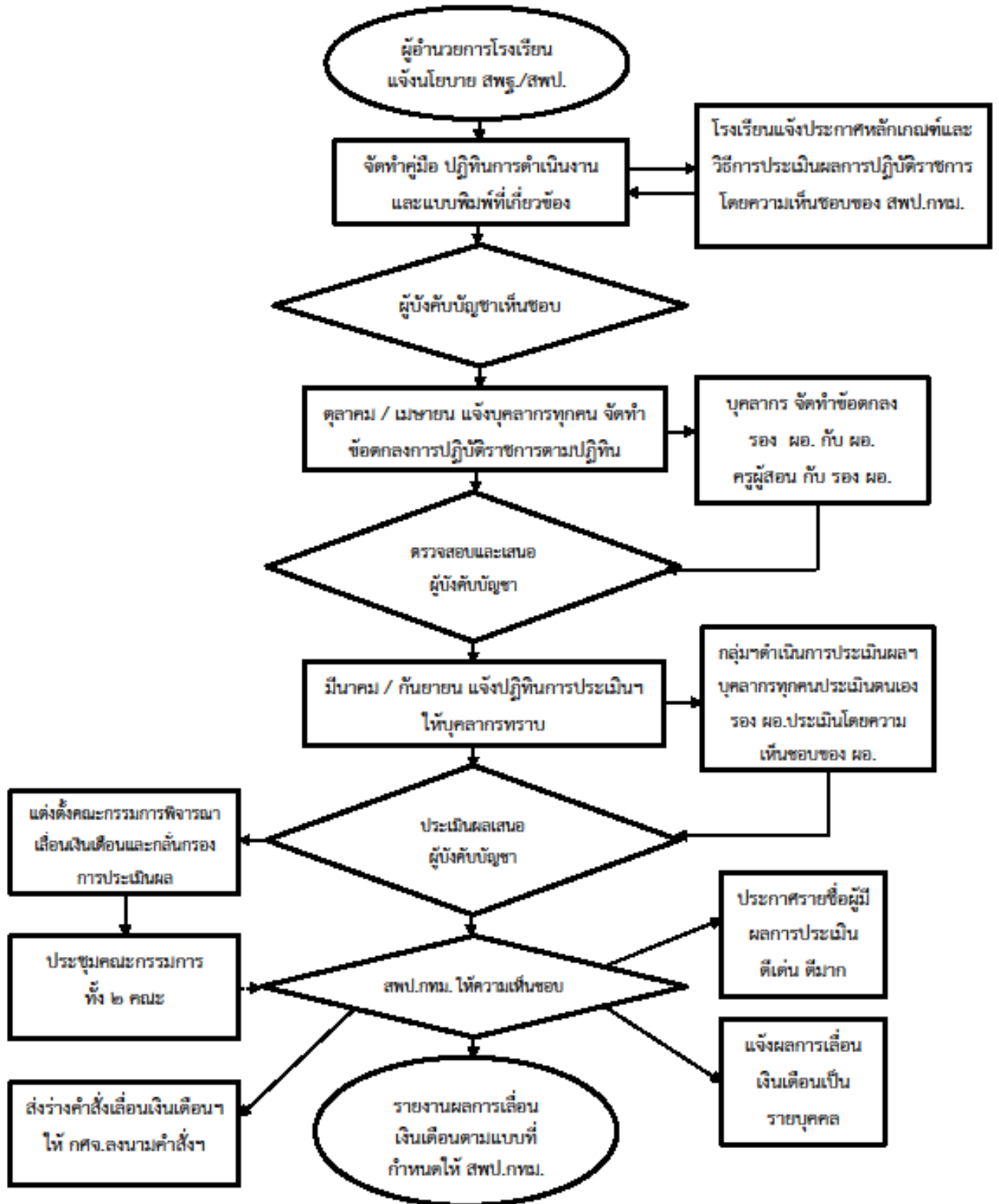
โรงเรียนวัดหนังก ได้จัดทำรายงานการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โรงเรียนวัดหนังก จะนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินของปีต่อไป

โรงเรียนวัดหนังก  
กลุ่มบริหารงานบุคคล

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความเป็นมา	๑
ระเบียบ กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	๑
วัตถุประสงค์	๔
ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน	๔
ผลการดำเนินงาน	๕
ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ	๕
ภาคผนวก	
ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก (1 เมษายน-1 ตุลาคม)	

ผังการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน  
 ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน  
 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม – 31 มีนาคม) / รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน)



# รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

## ตำแหน่งครูผู้สอน

โรงเรียนวัดหนังก ปิงปประมาณ ๒๕๖๑

### ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้ ศึกษาวิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา"

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนวัดหนังก ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตาม ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก โดยผ่านความเห็นชอบ ของ กศจ. การ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และ หลักธรรมาภิบาล ซึ่ง การดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ในสังกัดสามารถจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน สังกัดโรงเรียนวัดหนังก 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) และมาตรา ๔๓

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

## พื้นที่การศึกษา”

๓. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

๒๕๕๐ ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

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

ข้อ ๖ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ กำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเป็น ๕ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของให้ข้าราชการพลเรือน สามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้โดยอนุโลม ประกอบ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

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

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 6 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 หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนด แต่ คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐"

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่วนที่สุด ที่ ศษ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตาม มาตรา ๓๘ ก “ให้สำนักงานโรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๓

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละ โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุดที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘”

๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒, ๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับ เงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

๘. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด นร ๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งคำนวณเงินเดือน”

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของ ฐานใน

## การคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

๒. เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ก เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

## เป้าหมาย

เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๓ (๓ เมษายน ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๔๒ ราย อย่างเป็นธรรมชาติ

## ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

## ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก สร้างความเข้าใจ และวางแผนดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑ เดือน ตุลาคม และเดือน เมษายน แจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ผ่านความเห็นชอบของ กศจ.แล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน รับประทานและร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) และรอบที่ ๒

(๒ เมษายน- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ยึดการงาน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือกลยุทธ์ จุดเน้น หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ



๒.๒ ส่งประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ให้บุคลากร

๒.๓ ส่งแบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ แบบรายงานผล และแบบประเมินผล สัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ แบบสรุปผลการประเมิน ให้บุคลากร

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบ ความถูกต้อง จัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน

### ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือน กันยายน และเดือน มีนาคม แจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ให้บุคลากรในสังกัด เพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรอบ 6 เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) และรอบที่ ๒ ( ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ของตนเอง เสนอร่องผู้อำนวยการ

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ฐานการคำนวณ ของแต่ละกลุ่ม เพื่อ ส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการ เตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่ม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่ม ตาม ปฏิทินที่กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ในกรอบวงเงินร้อยละ ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือน บุคลากรที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการ ประเมินผล การ ปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนน	๕๐% ขึ้นไป
ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐- ๘๕ %
ระดับดี	คะแนน	๗๐-๗๕%
ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐-๖๕ %
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)	

๓.๔ วันที่ ๓๐ กันยายน และ ๓๑ มีนาคม รองผู้อำนวยการส่งแบบสรุปผลการประเมิน ผล การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปผลการประเมิน ของ บุคลากรทุกราย ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล

### ๔. การเลื่อนเงินเดือน

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

๔.๒ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่อง การจัดสรรวงเงินเดือนเงินเดือนข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือนรวม และจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพป. กทม. (เอกสารหมายเลข ๓) ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดประชุมออกศจ. และ กศจ. ตามลำดับ

๔.๒ การพิจารณาเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละ โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (๑) เงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง
- (๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน
  - (๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ
  - (๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท
  - (๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้เลื่อน

๔.๓ จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการ ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๖ (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวน ครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเกิน ๕ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ"

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

๔.๕ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสาม คน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

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

#### ๔.๖ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ศูนย์กับฐานในการคำนวณ ตาม ประเภทตำแหน่ง และระดับ โดยยึดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมกรมการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาท รวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายใน กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร ร้อย ละ ๒,๕๕ พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน และเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือน โดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลา ในรอบ ๖ เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม กรอบวงเงินที่ได้รับการจัดสรรเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๒,๕๕ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

๔.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศษ ๐๔๐๐๗/๑๖๕๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก องค์ประกอบคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประกอบด้วย

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

๔.๘ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาเสนอมา รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรม ก่อนนำเสนอ ออกศจ.และกศจ. ตามลำดับ

๔.๙ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่

๒ (๑ ตุลาคม) รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ (เอกสาร หมายเลข ๕) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดประชุม ออกศจ. และ กศจ.ตามลำดับ

๔.๑๐ เมื่อ กศจ.ให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแล้ว จัดทำร่างคำสั่งเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจตาม มาตรา ๕๑ แห่ง พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๑๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐) เพื่อลงนามคำสั่ง

๔.๑๑ ส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯ ที่ศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งแล้ว ให้กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ที่มีผลการประเมิน ระดับดีเด่น ระดับดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกัน

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล

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

## ปัญหาอุปสรรค

บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย

๑. งานประจำ
๒. งานนโยบาย
๓. งานที่รับผิดชอบ
๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๕. Best Practice และยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ให้กลุ่มบริหารงาน บุคคลล่าช้า

กว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ ต้องเร่งรัดให้ดำเนินการอยู่เสมอ

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม ๕ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. งานประจำ
๒. งานนโยบาย
๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ
๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๕. Best Practice ซึ่งบุคลากร ส่วน ใหญ่ให้ความสำคัญน้อยในการมอบหมาย

งานให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ

๒. เร่งรัด ติดตาม การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ในที่ประชุม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด หากล่าช้าจะ ส่งผลกระทบต่อ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน ต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วน สมบูรณ์