



รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล  
หลักเกณฑ์ ระเบียบและแนวปฏิบัติ  
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านนาโพธิ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

รายงานผลการปฏิบัติงานเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครู ของโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต  
๑ ได้จัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบความโปร่งใส  
และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของปี  
ต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ความเป็นมา	๑
ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	๒
วัตถุประสงค์	๓
ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน	
ผลการดำเนินงาน	
ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ	
ภาคผนวก ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก ( ๑ เมษายน / ๑ ตุลาคม)	

## รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน โรงเรียนบ้านนาโพธิ์

### ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้ (ง) ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคายเขต 1 จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้สอน มาตรา 38 ก โดยผ่านความเห็นชอบของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ โดยยึดหลักกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม แลหลักธรรมาภิบาลซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนวัดป่าแดง ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ดังนี้

๑. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติคสช.ที่ ๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ "ข้อ ๔ ให้กศจ.มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่าการศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ"
- ๒ . พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๒๓ (๓) และ มาตรา ๔๓ "มาตรา๒๓ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่ม)มีอำนาจและหน้าที่ (๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา"
๓. กฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ "ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่

น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของกศจ. อ (ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่กค.ศ.กำหนด

ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ หัวหน้าส่วนราชการ กำหนด (ลาบ่อยครั้งคือลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนืองๆ มาสายเป็นประจำ ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศธ๐๒๐๖.๕/ ๖๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ๑ การปฏิบัติราชการของให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมประกอบกฎ ก.ค.ศ ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

๕. หนังสือสำนักงานก.พ. ที่นร ๑๐๑๒/๖๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรียงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรพฤติกรรม การปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ.กำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนดแต่คะแนนต่ำของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ๖๐"

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก "ให้สำนักงานโรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศณวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๓

"ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณหนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่นร๑๐๑๒.๒/ ๖๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘"

๗. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่นร๑๐๓๒, ๒/๖๗ ลงวันที่๒๕พฤษภาคม๒๕๕๘เรื่องการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ(พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒)พ.ศ. ๒๕๕๘)

๘. หนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุดที่นร๑๐๑๒.๒/๖๖ลงวันที่๒๕พฤษภาคม๒๕๕๘เรื่องการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ(พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่๒)พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงานก.พ. ด่วนที่สุดนร๑๐๑๒.๒/๖๖ลงวันที่๒๕พฤษภาคม๒๕๕๘เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมีเงื่อนไขดังนี้

"(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ๖ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน "ต้องปรับปรุง" (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ๖๐) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน"



## วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูบุคลากรทางการและบุคลากรทางการศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างประจำให้การดำเนินการด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและก.ค.ศ.กำหนด

## เป้าหมาย

### 3.1 เเชิงปริมาณ

ร้อยละ 90 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำที่ได้รับแจ้งแนวทางการ ดำเนินการรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินการและปฏิบัติได้ถูกต้อง

### 3.2 เเชิงคุณภาพ

ร้อยละ 90 ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำมีความเชื่อมั่นในการ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

## ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ การสร้างความเข้าใจและวางแผนดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑เดือนตุลาคมและเดือนเมษายนแจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านความเห็นชอบของกศจ.แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบและ ร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ๖เดือน รอบที่๑ (๑ตุลาคม -๓๑มีนาคม ) และรอบที่๒ เมษายน(1 -๓๐กันยายน ) ยึดการงาน ๓ ลักษณะคือ

๒.๑.๑งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีหรือกลยุทธ์ จุดเน้นหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒.๑.๒งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศาเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘๖กให้บุคลากรทาง group line

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการแบบรายงานผลและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะแบบสรุปผลการประเมินให้บุคลากรทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้วตรวจสอบความถูกต้องจัดเก็บไว้เป็นหลักฐานและเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามกำหนด

### ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือนกันยายนและเดือนมีนาคมแจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรในสังกัดเพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ๖เดือนรอบที่๑(๑ตุลาคม-๓๑มีนาคม) และรอบที่๒(๑เมษายน - ๓๐กันยายน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของตนเองเสนอรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรตำแหน่งอัตราเงินเดือนฐานการคำนวณของแต่ละกลุ่มเพื่อส่งมอบ ข้อมูลให้รองผู้อำนวยการเตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่มตามปฏิทินที่กำหนดโดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลและนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนในกรอบวงเงินร้อยละ๒.๕ของอัตราเงินเดือนบุคลากรที่มีตัวอยู่จริงวันที่๑กันยายนและวันที่๑ตุลาคมโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น๕ระดับและกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนน	๙๐ % ขึ้นไป
ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐-๘๙ %
ระดับดี	คะแนน	๗๐-๗๙ %
ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐-๖๙ %
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนน	ต่ำกว่า๖๐(ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

๓.๔ วันที่ ๓๐ กันยายนและ ๓๑ มีนาคม คณะกรรมการส่งแบบสรุปผลการประเมินผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานผลประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการและแบบสรุปผลการประเมินของบุคลากรทุกรายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล



#### ๔. การเลื่อนเงินเดือน

๔.๑จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงณวันที่๑กันยายนและวันที่๑มีนาคม และอัตราเงินเดือนรวม (เอกสารหมายเลข๓-๓) ส่งสพ.ขม.3

๔.๒จัดทำระเบียบวาระการประชุมออกศจเรื่องการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘๖ครั้งที่๑(๑เมษายน) และครั้งที่๒(๑ตุลาคม) พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการอัตราเงินเดือนรวมและจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพ.ขม.3.

๓) ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อจัดประชุมออกศจและกศจ..ตามลำดับ

๔.๓การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณหนังสือสำนักงานก.พ.ด่วนที่สุด ที่นร๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง

(๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ๖ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน“ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ๖๐) ไม่ได้เลื่อน

๔.๔จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง๓ปีเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรซึ่งกฎก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ๖ (๗) .

ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

(ลาบ่อยครั้งคือลาเกิน๘ครั้งมาสายเนืองๆ มาสายเกิน๙ครั้ง)

ข้อ๖ (๘) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ"

๔.๕จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายกลุ่มประกอบด้วยรายชื่อระดับอัตราเงินเดือนคะแนนประเมินฐานการคำนวณอัตราเงินเดือนรวมกรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบและตั้งสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละการปัดเศษสิบบาทโดยใช้โปรแกรมMicrosoft Excel

๔.๖ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ๒การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและลงคะแนนความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของกศจ. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑ นายประเสริฐ อ้นภักดี	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒ นางสาวปิยะฉัตร ยืนยง	ครู	กรรมการ
๓. นางธิดาสวรรค์ มณีรัตน์	ครู	กรรมการ
๔. นางพยานันต์ ใจขาน	ครู	กรรมการและเลขานุการ

๔.๕ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละคุณกับฐานในการคำนวณตามประเภทตำแหน่งและระดับโดยยึดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาทรวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายในกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรร้อยละ๒.๙๐ พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณาดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ๖เดือนและเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลาในรอบ๖เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวมณวันที่๑กันยายนและวันที่๑มีนาคมกรอบวงเงินที่ได้รับ การจัดสรรเลื่อนเงินเดือนร้อยละ๒.๙๐ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงณวันที่๑กันยายนและวันที่๑มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

๔.๖แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามหนังสือสพฐ. ด่วนที่สุดที่ศธ๐๔๐๐๗/๑๖๙๖ลงวันที่๑๗มีนาคม๒๕๕๓เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘กและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานลงวันที่๑๗มีนาคม๒๕๕๓เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา๓๘กองค์ประกอบคณะกรรมการกลั่นกรองฯประกอบด้วย

๑. นายประเสริฐ อ้นภักดี	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวปิยะฉัตร ยืนยง	ครู	กรรมการ
๓. นางธิดาสวรรค์ มณีรัตน์	ครู	กรรมการ
๔. นางพนารัตน์ ใจขาน	ครู	กรรมการและเลขานุการ

- ๔.๗ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา  
คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่  
การศึกษาเสนอมารายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ(เอกสารหมายเลข  
๕) เพื่อความถูกต้องเป็นธรรมก่อนนำเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามลำดับ
๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ๖เดือนที่มีผลการประเมิน  
ระดับดีเด่นระดับดีมากและประกาศให้ทราบทั่วกันทาง group line
๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลข้อมูลประกอบด้วยทาง group line

## ปัญหาอุปสรรค

๑.บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ซึ่ง  
ประกอบด้วย๑.งานประจำ๒.งานนโยบาย๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ๔.งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย๕. Best  
Practiceและยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการให้กลุ่มบริหารงานบุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ต้องเร่งรัด  
ให้ดำเนินการอยู่เสมอ

## ข้อเสนอแนะ

๒. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือนเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลง  
ปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม๕ประเด็นประกอบด้วย ๑. งานประจำ  
๒.งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย๕. Best Practice  
ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยใน การแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่นๆ
๓. เร่งรัดติดตามการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบ๖เดือนในที่ประชุม รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้อำนวยการกลุ่มเพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดหากล่าช้าจะส่งผลกระทบต่อ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ๖เดือนต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา  
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปพัฒนาที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะและ  
ทักษะมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เรียนรู้มาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพมีความสุขส่งผลถึงงานพัฒนา  
คุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ