



รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล  
หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่ง ครูผู้สอน

โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบ ความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม

## สารบัญ

เรื่อง

คำนำ

สารบัญ

๑. ความเป็นมา

๒. ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

๔. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๕. ผลการดำเนินงาน

๕. ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ



## รายงานผลการปฏิบัติงาน

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน

โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม

### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญให้เปลี่ยนวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากระบบขั้นเงินเดือน เป็นระบบร้อยละ ตามแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๗/ว๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบกับ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๗/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ๒. ระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน สังกัดโรงเรียนบางแก้วพิทยาคม ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ดังนี้

๑) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ศสช.ที่ ๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ "ขอให้ กศจ.มี อำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าการศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาฯ"

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ มาตรา ๒๓ (๓) และ มาตรา ๔๓

"มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่ม) มีอำนาจและหน้าที่ (๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา"

๓) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ "ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง คณะกรรมการไม่น้อย กว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มี อำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความ เห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติและให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ก.ค.ศ.กำหนด

ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกินครั้ง มาสายเนืองๆ คือ มาสายเป็นครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน ทำการ

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

๘) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๑๐) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

### ๓. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการและบุคลากรทางการศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้างประจำให้การดำเนินการด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน และก.ค.ศ. กำหนด

## ๔. เป้าหมาย

### ๔.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๙๕ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่ได้รับแจ้งแนวทางการ ดำเนินการรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. มี ความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินการและปฏิบัติได้ถูกต้อง

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

ร้อยละ ๙๕ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มี ความเชื่อมั่นในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. ระยะเวลาดำเนินการ

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

## ๖. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑) ศึกษาระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน สร้างความเข้าใจและวางแผนดำเนินการ

### ๒) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑ เดือนตุลาคมและเดือนเมษายนแจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบและ ร่วมกันกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน ) ยึดงานใน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีหรือกลยุทธ์ จุดเน้นหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการตำแหน่ง ครูผู้สอน ให้บุคลากรรับทราบทาง group line และบอร์ดประชาสัมพันธ์

๒.๓ ส่งแบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ แบบรายงานผล แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งาน แบบประเมินสมรรถนะ และแบบสรุปผลการประเมิน ให้บุคลากรทาง group line และ อีเมลล์

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล/กลุ่มงาน ที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความ ถูกต้องจัดเก็บไว้เป็นหลักฐานและเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตาม กำหนด

### ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือนกันยายนและเดือนมีนาคม แจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ) และรอบที่ ๒ ( ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของตนเองเสนอรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนฐานการคำนวณ ของแต่ละกลุ่มเพื่อส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการ เตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่มตามปฏิทินที่กำหนดโดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลและนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนในกรอบวงเงินตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง กำหนด ของอัตราเงินเดือนบุคลากรที่มีตัวอยู่ จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น ๑๓ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

| ระดับผลการประเมิน | ช่วงคะแนนประเมิน |
|-------------------|------------------|
| ดีเด่น๑           | ๙๖.๖๘-๑๐๐        |
| ดีเด่น๒           | ๙๓.๓๔-๙๖.๖๗      |
| ดีเด่น๓           | ๙๐.๐๐-๙๓.๓๓      |
| ดีมาก๑            | ๘๖.๖๘-๘๙.๙๙      |
| ดีมาก๒            | ๘๓.๓๔-๘๖.๖๗      |
| ดีมาก๓            | ๘๐.๐๐-๘๓.๓๓      |
| ดี๑               | ๗๖.๖๘-๗๙.๙๙      |
| ดี๒               | ๗๓.๓๔-๗๖.๖๗      |
| ดี๓               | ๗๐.๐๐-๗๓.๓๓      |
| พอใช้๑            | ๖๖.๖๘-๖๙.๙๙      |
| พอใช้๒            | ๖๓.๓๔-๖๖.๖๗      |
| พอใช้๓            | ๖๐.๐๐-๖๓.๓๓      |
| ปรับปรุง          | ๕๙.๙๙ ลงมา       |

๓.๔ วันที่ ๓๐ กันยายน และ ๓๑ มีนาคม รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน ส่งแบบสรุปผลการประเมินผลการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปผลการประเมินของบุคลากรทุกรายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล

#### ๔. การโอนเงินเดือน

๔.๑ การนับจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ เพื่อคำนวณวงเงิน ๓ % ที่ใช้ในการโอนเงินเดือน ให้นำจากจำนวนข้าราชการที่มีอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

๔.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน และให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ให้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล และการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

๔.๓ การพิจารณาโอนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มและอันดับเงินเดือนตามตารางฐานในการคำนวณ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

(๒) ห้ามมิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การโอนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการโอนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

#### ๔.๔ ขั้นตอนการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๑) สถานศึกษา นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา

(๒) สถานศึกษา จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของคณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่ม พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน

(๓) สพท. ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพท.ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งโอนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของ กศจ.

(๕) ให้ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน จัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการโอนเงินเดือน ให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

(๖) การไม่โอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานการไม่โอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นโดยละเอียดเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง

(๗) การเก็บผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินจัดเก็บสรุปผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

(๘) การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีรายละเอียดตามที่ สพฐ. กำหนด

## ๕. ปัญหาอุปสรรค

- ๑) บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้
- ๒) เอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการบางคนไม่ดำเนินการ หรือไม่ส่งตามวันเวลาที่กำหนด ทำให้คณะกรรมการพิจารณา ล่าช้า จึงต้องเร่งรัดให้ดำเนินการ เพื่องานจะได้เสร็จทันกำหนด

## ๖. ข้อเสนอแนะ

๑) ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือนเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลง ปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม ๕ ประเด็นประกอบด้วย

- งานประจำ
- งานตามนโยบาย
- งานที่รับผิดชอบ
- งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย
- Best Practice

ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่นๆ

๒) เร่งรัดติดตามการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน และเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด

#### **๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปพัฒนามีสมรรถนะ คุณลักษณะ และ ทักษะ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เรียนรู้ มาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสุข ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต่อไป