



รายงานผลการบริหาร และพัฒนากิจกรรมบุคคลประจำปี



กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนราชวินิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการปฏิบัติงาน
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก
โรงเรียนราชวินิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)



กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนราชวินิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำนำ

โรงเรียนราชวินิต ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า โรงเรียนราชวินิต จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินของปีต่อไป

โรงเรียนราชวินิต

๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

สารบัญ

๑. ความเป็นมา

๒. ระเบียบ กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

๔. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๕. ผลการดำเนินงาน

๖. ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมาก (๑ เมษายน/๑ ตุลาคม)

รายงานผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครูผู้สอน

โรงเรียนราชวินิต

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ความเป็นมา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้ “(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวข้างต้นนั้น โรงเรียนราชวินิต ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก โดยผ่านความเห็นชอบ ของ กศจ. การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบ คุณธรรม และ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ในสังกัดสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานเพื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน สังกัดโรงเรียนราชวินิต ผู้รับผิดชอบได้ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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) และ มาตรา ๔๓

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

๓. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเดิม)

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

ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเป็น ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว ๒๑ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก “ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของให้ข้าราชการพลเรือน สามีญมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้โดยอนุโลมประกอบ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

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

“ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ 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 โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐"

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๔/๑๖๕๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก "ให้สำนักงานโรงเรียนดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๓

"ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและวงเงินเดือนสำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุดที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘"

๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๓๒, ๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

๘. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด นร ๑๐๑๒.๒/ว๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

"(๑) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

(๒) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การโอนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง โอนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของ ฐานในการ
คำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงาน
และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ
รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๒. เพื่อให้การโอนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ก เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

เป้าหมาย

โอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๓
(๓ เมษายน ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๑๐๘ ราย อย่างเป็นธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน

๑. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากร
ทางการ ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก สร้างความเข้าใจ และวางแผน ดำเนินการ

๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๒.๑ เดือน ตุลาคม และเดือน เมษายน แจ้งเวียนปฏิทินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ผ่านความเห็นชอบของ กคจ.แล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบ
และร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖
เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบที่ ๒ (๒ เมษายน -๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ยึดการ
งาน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือ
กลยุทธ์ จุดเน้น หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน

๒.๑.๒ งานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบของโรงเรียน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

๒.๒ ส่งประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ให้บุคลากรทาง group line

๒.๓ ส่งไฟล์แบบพิมพ์ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ แบบรายงานผล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ แบบสรุปผลการประเมิน ให้บุคลากรทาง group line

๒.๔ รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง จัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน และเร่งรัดกลุ่มงานที่ไม่ส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามกำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ เดือน กันยายน และเดือน มีนาคม แจ้งเวียนปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้บุคลากรในสังกัด เพื่อเตรียมการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ของตนเอง เสนอรองผู้อำนวยการ

๓.๒ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ฐานการคำนวณ ของแต่ละกลุ่ม เพื่อส่งมอบข้อมูลให้รองผู้อำนวยการ เตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่ม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในกลุ่มตามปฏิทินที่กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ในกรอบวงเงินร้อยละ ๓.๐๐ ของอัตราเงินเดือน บุคลากรที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ 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)

๓.๔ วันที่ ๓๐ กันยายน และ ๓๑ มีนาคม รองผู้อำนวยการส่งแบบสรุปผลการประเมิน ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปผลการประเมิน ของบุคลากรทุกราย 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 การจัดสรรวงเงินโอนเงินเดือนข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือนรวม และจำนวนเงินที่ได้รับ จัดสรรจาก สพป.กทม. (เอกสารหมายเลข ๓) ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดประชุม ออกศจ. และ กศจ.ตามลำดับ

๔.๓ การพิจารณาโอนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้อัตราในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) โอนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

(๒) มีให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง โอนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๔) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ไม่ได้ เลื่อน

๔.๔ จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการ ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ซึ่ง กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๖ (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวน ครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน ๘ ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเกิน ๙ ครั้ง)

ข้อ ๖ (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ"

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

๔.๖ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ “ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า สามคน ขึ้นพิจารณา

และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน โดย ความเห็นชอบของ กศจ. ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

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

๔.๕ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ศูนย์กับฐานในการคำนวณ ตาม ประเภทตำแหน่ง และระดับ โดยยึดคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาท รวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายใน กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร ร้อยละ ๓.๐๐ พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีข้อมูล ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน และเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อมูลการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนโดยรองผู้อำนวยการโรงเรียน

๒. ข้อมูลการลา ในรอบ ๖ เดือน

๓. อัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม กรอบวงเงินที่ได้รับ การจัดสรรเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๓.๐๐ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ วันที่ ๑ มีนาคม

๔. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

๔.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๗/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก และประกาศสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก องค์ประกอบคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ประกอบด้วย

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

๔.๗ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่

การศึกษาเสนอมา รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรม ก่อนนำเสนอ ออกศจ.และกศจ. ตามลำดับ

๔.๘ จัดทำระเบียบวาระการประชุม ออกศจ. เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) รายละเอียดตามบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสารหมายเลข ๕) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดประชุม ออกศจ. และ กศจ.ตามลำดับ

๔.๙ เมื่อ กศจ.ให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแล้ว จัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ส่งสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจตาม มาตรา ๕๓ แห่ง พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐) เพื่อลงนามคำสั่ง

๔.๑๐ ส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯ ที่ศึกษาธิการจังหวัดลงนามคำสั่งแล้ว ให้กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ที่มีผลการประเมิน ระดับดีเด่น ระดับดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกันทาง group line

๖. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ข้อมูลประกอบด้วย ทาง group line

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

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ไม่ครอบคลุมภาระงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice และยังส่งข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ให้กลุ่มบริหารงาน บุคคลล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดไว้ ต้องเร่งรัดให้ดำเนินการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๒. ควรเน้นย้ำในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการของบุคลากรให้กำหนดภาระงานครอบคลุม ๕ ประเด็น ประกอบด้วย ๑. งานประจำ ๒. งานนโยบาย ๓. งานพื้นที่รับผิดชอบ ๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. Best Practice ซึ่งบุคลากร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยในการแจกแจงงานให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ

๓. เร่งรัด ติดตาม การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ในที่ประชุม รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด หากล่าช้าจะส่งผลกระทบต่อ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน ต้องเร่งรีบและไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ภาคผนวก

โครงการจ้างบุคลากร
กิจกรรม ค่าจ้างบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่เบิกจ่าย					
	เงินอุดหนุน			เงินรายได้		
	ได้รับ จัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ
ค่าจ้างบุคลากร	-	-	-	๓,๓๔๘,๐๐๐.๐๐	๒,๓๗๔,๙๒๐.๐๐	๙๗๓,๐๘๐.๐๐
รวม	-	-	-	๓,๓๔๘,๐๐๐.๐๐	๒,๓๗๔,๙๒๐.๐๐	๙๗๓,๐๘๐.๐๐

ผลการดำเนินการ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน
๑. บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ	จัดจ้างบุคลากร ๓๑ คน บุคลากรทุกคน มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ
๒. บุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีการปฏิบัติการตามภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรทุกคนมีการปฏิบัติการตามภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปผลการดำเนินการ

จากการจัดทำโครงการจ้างบุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ สอดคล้องต่อการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรทุกคนมีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

โครงการจ้างครูต่างชาติ

กิจกรรม จ้างครูต่างชาติ

ระยะเวลาดำเนินการ

เริ่มต้น ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่เบิกจ่าย					
	เงินอุดหนุน			เงินรายได้		
	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ
โครงการจ้างครูต่างชาติ ค่าจ้างครูต่างชาติ (๒๑คน x ๑๒ เดือน) ๖๐,๐๐๐/คน	-	-	-	๑๕,๑๒๐,๐๐๐	๑๕,๑๒๐,๐๐๐	๐
รวม	-	-	-	๑๕,๑๒๐,๐๐๐	๑๕,๑๒๐,๐๐๐	๐

การประเมินผลโครงการ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑.ครูต่างชาติทุกคน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตอบแบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒.โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

ผลการดำเนินการ

โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยครูต่างชาติจำนวน ๒๑ คน ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษามาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านบริหารวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการดำเนินการ

จากปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาจากทางโรงเรียนได้มีการจัดจ้างครูต่างชาติจำนวน ๒๑ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากจำนวนครูต่างชาติที่ทางโรงเรียนสามารถจัดจ้างได้ โดยโรงเรียนสามารถบริหาร

จัดการด้านบุคลากรครูชาวต่างชาติเป็นไปได้ด้วยดี อีกทั้งโรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาอุปสรรค

๑. โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการด้านบุคลากรไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างครูต่างชาติให้เพียงพอ

โครงการจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ

กิจกรรมจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ

ระยะเวลาดำเนินการ

เริ่มต้น ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่เบิกจ่าย					
	เงินอุดหนุน			เงินรายได้		
	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ
โครงการจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญ	-	-	-	๓,๒๔๐,๐๐๐	๓,๐๘๔,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐
รวม	-	-	-	๓,๒๔๐,๐๐๐	๓,๐๘๔,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐

การประเมินผลโครงการ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูครูที่มีความเชี่ยวชาญทุกคน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ตอบแบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. โรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๔. ผลการดำเนินการ

โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยครูที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 16 คน ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านบริหารวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ

๕. สรุปผลการดำเนินการ

จากปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาทางโรงเรียนได้มีการจัดจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน ๑๖ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากจำนวนครูที่มีความเชี่ยวชาญที่ทางโรงเรียนสามารถจัดจ้างได้ โดยโรงเรียนสามารถบริหาร

จัดการด้านบุคลากรครูครุที่มีความเชี่ยวชาญเป็นไปได้ด้วยดี อีกทั้งโรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านบริหารวิชาการให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

ชื่อโครงการจัดซื้อวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

กิจกรรม กิจกรรมจัดซื้อวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการ

เริ่มต้น ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่เบิกจ่าย					
	เงินอุดหนุน			เงินรายได้		
	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ
จัดซื้อวัสดุสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๒๐,๘๙๗	๙๓,๙๕๐	๒๖,๙๔๘	-	-	-
รวม	๑๒๐,๘๙๗	๙๓,๙๕๐	๒๖,๙๔๘			

การประเมินผลโครงการ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
ครูและบุคลากรร้อยละร้อยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

๔. ผลการดำเนินการ

๑. ครู มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ
๒. ครูทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ กับงานที่รับผิดชอบ

๕. สรุปผลการดำเนินการ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความพึงพอใจ

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

ชื่อโครงการสร้างขวัญและกำลังใจครู พัฒนาบุคลากร

- กิจกรรม ๑. อบรมประชุมสัมมนา ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร
 ๒. สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร
 ๓. ทักษะศึกษาดูงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่เบิกจ่าย					
	เงินอุดหนุน			เงินรายได้		
	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	ได้รับจัดสรร	ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ
สร้างขวัญและกำลังใจครู พัฒนาบุคลากร	-	-	-	๔๕๐,๐๐๐	๔๙๐,๖๙๗	-๔๐,๖๙๗
รวม	-	-	-	๔๕๐,๐๐๐	๔๙๐,๖๙๗	-๔๐,๖๙๗

การประเมินผลโครงการ

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑. ครูร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนา และมีเพียงพอ	ตอบแบบสอบถาม	แบบสอบถาม
๒. ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ กับงานที่รับผิดชอบ	สำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ

ผลการดำเนินการ

- ครูร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- ครูร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตรงกับวิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ
- ครูร้อยละ ๑๐๐ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สรุปผลการดำเนินการ

ผลการดำเนินโครงการงานขวัญกำลังใจครู พัฒนาบุคลากร มีผลการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ ซึ่งโรงเรียนมียุทธศาสตร์จัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี มีครูที่เก่ง มุ่งเน้นการ

พัฒนาครูให้มีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีจำนวนเพียงพอได้มาตรฐานตามสมรรถนะวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ปัญหาอุปสรรค

-

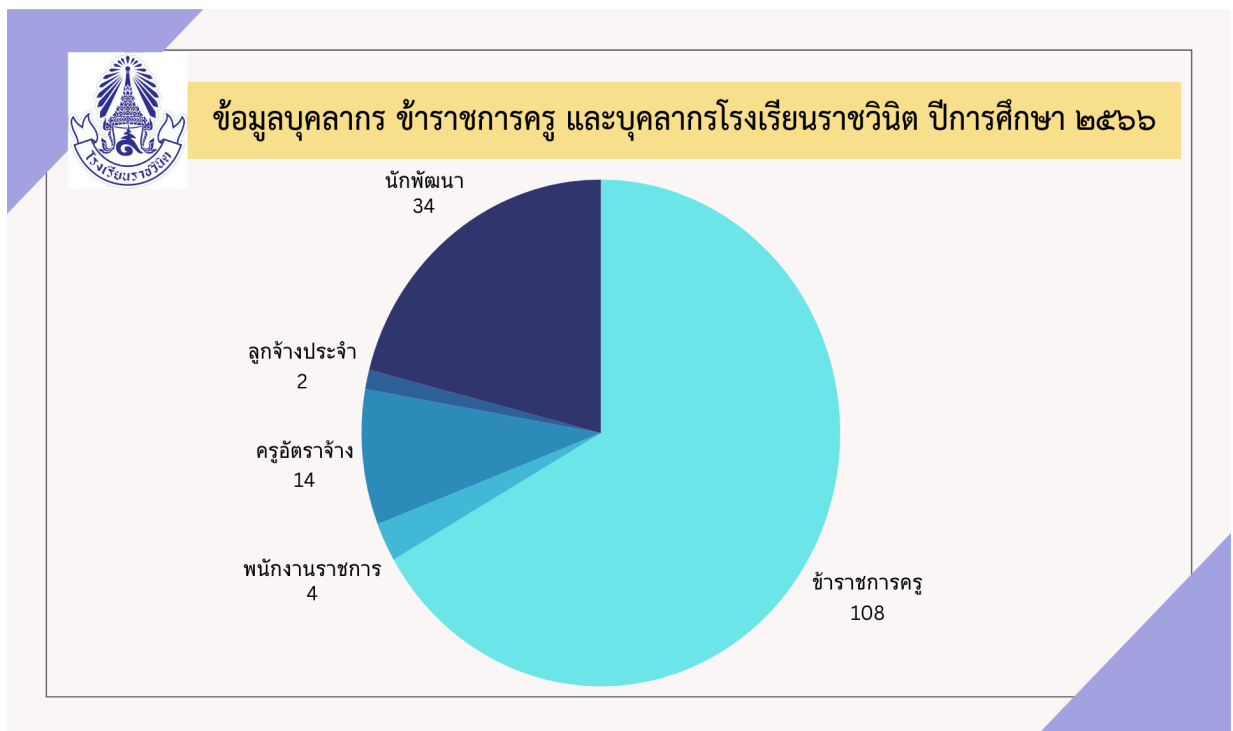
ข้อเสนอแนะ

-

ข้อมูลบุคลากร ข้าราชการครู และบุคลากรโรงเรียนราชวินิต ปีการศึกษา ๒๕๖๖

สรุปจำนวนบุคลากร			
ข้าราชการครู			
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	๑ คน	
๒	รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	๑ คน	
๓	รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ	๓ คน	
๔	ครู ชำนาญการพิเศษ	๙ คน	
๕	ครู ชำนาญการ	๔๑ คน	
๖	ครู คศ.๑	๓๑ คน	
๗	ครูผู้ช่วย	๒๘ คน	
รวมข้าราชการครู ๑๐๘ คน			
พนักงานราชการ			
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติหน้าที่สอน	๒ คน	
๒	พี่เลี้ยง	๑ คน	
๓	ธุรการ	๑ คน	
รวมพนักงานราชการ ๔ คน			
ครูอัตราจ้าง			
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ครูข้าราชการบำนาญ	๑ คน	
๒	ครูอัตราจ้าง	๑๓ คน	
รวมครูอัตราจ้าง ๑๔ คน			
ลูกจ้างประจำ			
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ

๑	ลูกจ้างประจำ	๒ คน	
รวมลูกจ้างประจำ ๒ คน			
นักพัฒนา			
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	พี่เลี้ยงเด็กพิการ (เขต)	๑ คน	
๒	ธุรการอัตราชั่วคราวรายเดือน (เขต)	๑ คน	
๓	พยาบาล	๑ คน	
๔	เจ้าหน้าที่	๒๘ คน	
๕	ผู้ช่วยครูอัตราจ้างสอน	๓ คน	
รวมนักพัฒนา ๓๔ คน			
รวมบุคลากรทั้งสิ้น ๑๖๘ คน			



ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ว/ด/ป	รายการ/เรื่อง	ผู้เข้าอบรม	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัด
๑	๑๓-๑๔ มิ.ย. ๖๗	การพัฒนาทักษะด้านการ สื่อสารและการใช้ ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา	๑๒๖	โรงเรียนราชวินิต	ห้องประชุม สายฝน
๒	๑๙-๒๐ มิ.ย. ๖๗	การสร้างสื่อด้วยCANVA	๑๒๖	โรงเรียนราชวินิต	ห้องประชุม สายฝน
๓	๔-๕ ก.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการการสอน ภาษาไทยให้สนุก	๑๒๖	โรงเรียนราชวินิต	ห้องประชุม สายฝน
๔	๒๒-๒๓ มิ.ย. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการกิจกรรมปั้น ฝัน สานศิลป์ สตรีวิทยา	๓	โรงเรียนสตรีวิทยา	
๕	๑๕-๑๖ มิ.ย. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการการสร้าง อุปกรณ์ประกอบการแสดง เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนอย่าง สร้างสรรค์	๑	มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร	
๖	๑๙-๒๓ ก.พ. ๖๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความเข้มแข็งในการ บริหารจัดการเรียนรู้บุคคล ออทิสติก	๑	สพป.กทม.	
๗	๑๕ มี.ค. ๖๗	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สถานศึกษาให้มีทักษะการ จัดการพฤติกรรมและการ เรียนรู้เด็กพิเศษ	๑	สพป.กทม.	
๘	๑๓ ก.ค. ๖๗	การสอนคณิตศาสตร์สำหรับ ห้องเรียนยุคใหม่:กระบวนการ สอนและการจัดการเรียนรู้	๑	สพป.กทม.	
๙	๑๕ มิ.ย. ๖๗	สื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการ เรียนรู้สู่การจัดการเรียนรู้เชิง รุก(Active Learning)	๑	สพป.กทม.	

ที่	ว/ด/ป	รายการ/เรื่อง	ผู้เข้าอบรม	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัด
๑๐	๒๘ พ.ค. ๖๗	การประชุมแนวทางการให้บริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ	๑	สพป.กทม.	
๑๑	๒๕ พ.ค. ๖๗	การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโดยใช้ตัวชี้วัดระหว่างทางและตัวชี้วัดปลายทาง	๑	สพป.กทม.	
๑๒	๒๑ พ.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567	๑	สพป.กทม.	
๑๓	๒๐ พ.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการการประกันคุณภาพการศึกษา	๑	สพป.กทม.	
๑๔	๑๐ พ.ค. ๖๗	สื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)	๑	สพป.กทม.	
๑๕	๔ เม.ย. ๖๗	สร้างเด็กพัฒนาการสมวัยรอบด้านการประเมินความเสี่ยงความบกพร่องด้านทักษะการเรียนรู้	๑	สพป.กทม.	
๑๖	๒๖-๑๘ มิ.ย. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนรุ่นที่ ๑ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านทาง Zoom meeting	๑	สพฐ.	Zoom meeting

ที่	ว/ด/ป	รายการ/เรื่อง	ผู้เข้าอบรม	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัด
๑๗	๒๖-๒๘ มีนาคม ๖๗	อบรมผู้คัดกรองคนพิการทาง การศึกษา	๒	สพป.กทม.	
๑๘	๓๐ มีนาคม ๖๗	อบรมการจัดการเรียนการ สอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการ อ่านออกเขียนได้สอดคล้องกับ แบบคัดกรองความสามารถ ของสพฐ.	๑		บริษัท อักษร เอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
๑๙	๕ ก.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ งานระบบ Sandbox ใน รูปแบบออนไลน์ผ่านทาง	๑	สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด กรุงเทพมหานคร	Zoom meeting
๒๐	๑๓ พ.ค. ๖๗	อบรมการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อยกระดับ การ ประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเอง (SAR)	๑	สพป.กทม.	
๒๑	๑๒ ก.ค. ๖๗	อบรมโครงการเสริมสร้าง ความเข้าใจการประกัน คุณภาพการศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑	สพป.กทม.	
๒๒	๕ ก.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับปฐมวัย และประถมศึกษา	๑	สพป.กทม.	
๒๓	๕ ก.ค. ๖๗	วิทยากร การอบรมเชิง ปฏิบัติการโครงการบ้าน นักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ไทย	๑	สพป.กทม.	

ที่	ว/ด/ป	รายการ/เรื่อง	ผู้เข้าอบรม	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัด
		ระดับปฐมวัยและ ประถมศึกษา			
๒๔	๑๘ พ.ค. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ โรงเรียนปลอดภัย เรื่อง เส้นทาง - ถนนปลอดภัยของ นักเรียน	๑	สพป.กทม.	
๒๕	๒๔ พ.ค. ๖๗	โครงการกรุงเทพปลอดภัย	๑	สพฐ.	
๒๖	๑๕ มิ.ย. ๖๗	อบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียน ปลอดภัยออนไลน์เรื่อง สร้าง ภูมินักเรียนปฏิเสธบุหรี่ไฟฟ้า	๑	สพป.กทม.	
๒๗	๑๙-๒๑ มิ.ย. ๖๗	อบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมความประพฤติ นักเรียนและนักศึกษา	๑	สพป.กทม.	online
๒๘	๒๗ มิ.ย. ๖๗	แนวทางการดำเนินงาน โครงการจัดทำต้นแบบระบบ สารสนเทศเพื่อหลักประกัน โอกาสทางการเรียนรู้ ระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน สถานศึกษา (OBEC CARE) (สำหรับ เขตพื้นที่การศึกษา และแกนนำ)	๑	สพป.กทม.	online

