



ระเบียบโรงเรียนนวมินทราชินยาภิบาล  
ว่าด้วยการพิจารณาเงินเดือนประจำปี  
พ.ศ. ๒๕๕๔

ระเบียบ  
มวส. ๔ / ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบ ว่าด้วยการพิจารณาเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็น  
บำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลใช้  
ความรู้ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาวินัยและปฏิบัติตน  
เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๗ และ ข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับโรงเรียนนวมินทราชินยา  
ภิบาล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ในการ  
ประชุมครั้งที่ ๒ / ๒ / ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงมีมติให้ออกระเบียบไว้  
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงเรียนนวมินทราชินยาภิบาลว่าด้วยการพิจารณา  
เงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔” เรียกโดยย่อว่า “ระเบียบ มวส. ๔ / ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนนวมินทราชินยาภิบาล

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินยา  
ภิบาล

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินยาภิบาล

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า  
กลุ่มวิชา หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานของโรงเรียนนวมินทราชินยาภิบาล

“เจ้าหน้าที่”หมายความว่า บุคคลที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์อนุมัติให้ทำ  
ข้อตกลงปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่งถึง  
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้  
วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๕ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้น้อยปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของเงินเดือน  
สำหรับตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่ดำรงอยู่

ข้อ ๗ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๒) กลุ่มที่ได้คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๐

(๓) กลุ่มที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การเลื่อนเงินเดือนจะได้รับเลื่อนตามคะแนนผลการประเมิน สำหรับคนที่ได้  
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนเป็นร้อยละของเงินเดือนเดิมซึ่งแต่ละกลุ่มจะได้เลื่อน  
เงินเดือนเท่าไรในแต่ละปีงบประมาณ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๑ (๔) เป็นผู้กำหนดโดย  
พิจารณาจากกรอบวงเงินการขึ้นเงินเดือนประจำปีที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการ  
เลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๑) ในปีงบประมาณปัจจุบันมีเวลาทำงานรวมน้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมามีการลาจิก ลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วันยกเว้นการลา  
คลอดไม่เกิน ๕๐ วันการลาไปอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาป่วย  
เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาถูกลงโทษทางวินัย ในโทษงดบำเหน็จความชอบหรือตัดเงินเดือน (นับวันที่คำสั่งมีผลบังคับ)

(๕) ในรอบปีที่แล้วมีการขาดงาน

(๖) การปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ตามแบบประเมินที่ทางโรงเรียนกำหนด ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๕ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าเจ้าหน้าที่คนใดที่อยู่ในหลักเกณฑ์เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามข้อ ๔ สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๑๐ การประเมินผลงานให้ใช้แบบประเมินเพื่อพิจารณาเงินเดือนประจำปีตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งจะต้องทำปีละ ๒ ครั้ง

ข้อ ๑๑ วิธีประเมินให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ โดยให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ส่วนเจ้าหน้าที่คนอื่นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมิน

(๒) โรงเรียนอาจกำหนดให้เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการประเมินเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนด้วยก็ได้ วิธีการและแบบการประเมินให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

(๓) ให้ผู้อำนวยการเสนอผลการประเมินเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยผลการประเมินผลงานประจำปี ชั้นชุดหนึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามจำนวนที่เห็นสมควร เป็นกรรมการทำหน้าที่ตัดสินผลการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิชาการและกลุ่มปฏิบัติการ

(๕) ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมินภายหลังที่คณะกรรมการวินิจฉัยผลการประเมินผลงานประจำปี ได้ปรับคะแนนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว ให้ทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินซึ่งจะต้องทำปีละ ๒ ครั้ง

(๖) ให้ผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับ  
คะแนนผลการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

โกศล เพ็ชรสุวรรณ  
(นายโกศล เพ็ชรสุวรรณ)  
ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

สำเนาถูกต้อง  
บรรจบ วงศ์โกมลเชษฐ์  
(นายบรรจบ วงศ์โกมลเชษฐ์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์