



ประกาศโรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละเอียตอุปถัมภ์)

เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณา

ในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566

ของโรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละเอียตอุปถัมภ์)

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลัก วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รวมตลอดถึงแนวปฏิบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกาศกำหนด เพื่อบริหารกิจการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ประกาศกำหนดขึ้น

โรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละเอียตอุปถัมภ์) จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ใช้ประกอบการพิจารณาตามกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละเอียตอุปถัมภ์) ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 1 ด้านการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ

การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจ
- กระบวนการสรรหาคำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐาน มี

ประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ และมีความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหามีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม ลดกระบวนการคัดเลือก

ปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ด้านที่ 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. "การบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ" หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติ

ราชการในระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. "การประเมินผลการปฏิบัติราชการ" หมายถึง การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือ ผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติราชการ กำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งมารวมคำนวณกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมิน ว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใดทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย จะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ด้อยกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และกำหนดค่าเป้าหมาย (Goal เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติจนครบรอบการประเมินแล้วทำการประเมิน โดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง กับเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
- 2) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)
- 3) การเรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow-charting Method) หรือพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
- 4) การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

4. การประเมินสมรรถนะ "สมรรถนะ" (Competency) หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการทำงาน เป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดี การประเมินสมรรถนะก็คือ การประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่งหรือไม่ประการใด หากผู้ปฏิบัติงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นแล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีสมรรถนะได้ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่ได้ทำตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้น ย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ประกอบกับการนำผลการ

ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรม

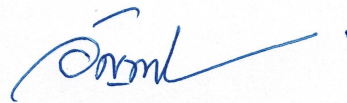
5. การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินดังกล่าว ให้ผู้รับการประเมินหรือผู้บังคับบัญชาทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้จะต้องดำเนินการใน 2 กรณี คือ

(1) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งพฤติกรรมก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณต่อไป ซึ่งในการแจ้งผลการประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(2) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่นและดีมาก แล้วประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่องชมเชยที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น และดีมากให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

จึงขอประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566



(นางอัญชลี ชูจิต)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละเหยตอุปถัมภ์)