



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โรงเรียนหนองกลับวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนโรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม อำเภอสุวรรณคโลก จังหวัดสุโขทัย

ที่ /2566 วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2566

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งโรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม เป็นต้น นั้น โรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ ข้อ 041 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารทราบและอนุมัติเผยแพร่ข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(นางชนภรณ์ พระโณม)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

- ทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวรุ่งนภา สังข์จันทร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม

รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ชื่อหน่วยงาน/ ส่วนราชการ โรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม
ปีงบประมาณ พุทธศักราช 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566)
(1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนหนองกัลป์วิทยาคม ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้
- 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อ ประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของ แต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดี มาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบดังกล่าว ด้วย

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่เพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ทำสอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

1) การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 (3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพ การศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรการช่วยเหลือเกื้อกูลมีจิตอาสาระหว่างเพื่อนข้าราชการครูด้วยกัน นักเรียน และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

2) การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 (6) ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็น ธรรมปราศจากอคติ มีการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และมีจริยธรรม เป็นต้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองกัลวีวิทยาคม ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมปราศจากอคติ ไม่แสวงหา ผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนหนองกัลวีวิทยาคม ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้ บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 80

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากร บุคคล ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหนองกัลวีวิทยาคม เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นของหน่วยงาน การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ฝึกอบรม เป็นต้น

3) เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหนองกัลวีวิทยาคม ในด้านต่างๆ เช่น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สร้างสภาพแวดล้อม ให้รองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนหนองกัลวีวิทยาคม เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในหน่วยงาน รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) และ 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ **1 ตุลาคม 2564** เป็นต้นไป
2. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(2) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(3) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(4) การให้รางวัลจูงใจ

(5) การให้ออกจากราชการ

(6) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้
ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป
ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน
5. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง 80 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 10 คะแนน

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง 80 คะแนน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 60 คะแนน
- ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย 20 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ 10 คะแนน

ระดับผลประเมิน มี 5 ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ 80.00 – 89.99)
- ดี (ร้อยละ 70.00 – 79.99)
- พอใช้ (ร้อยละ 60.00 – 69.99)
- ปรับปรุง (ร้อยละ 59.99 – ลงมา)

6. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับ
การประเมิน

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่งตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น
ข้อตกลง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการ
ประเมิน ผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย

กรณีที่ผู้รับการประเมินโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วย
ราชการ หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลา
ไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการ
พัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ และให้นำผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ
ประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่ง มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ

ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

8. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(2) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทิน การประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(3) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(4) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสาร หลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(5) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน ที่คาดหวังที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลง ในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรม การปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

(6) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(7) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

9. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ 3 สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

10. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



จัดทำประกาศผลการประเมินจากการปฏิบัติงาน ในรอบ ครึ่งแต่แรก ของปีงบประมาณ



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๘

ประกาศโรงเรียนหนองกบแก้ววิทยาคม

เรื่อง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลปฏิบัติงานในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

โรงเรียนหนองกบแก้ววิทยาคม จึงประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตำแหน่งครู ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก **เรียงลำดับตามตัวอักษร** ตามบัญชีแนบท้ายประกาศที่แนบมานี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรุ่งนภา สังข์จันทร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกบแก้ววิทยาคม

บัญชีรายละเอียดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
แบบทำายประกาศโรงเรียนหนองกัลยวิทย์าคม ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
รอบการประเมินวันที่ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

.....

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

ตำแหน่งครู

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. นางสาวกรรณิการ์ | อินทะอุ่มวงศ์ |
| ๒. นายกัญจน์ณัฐ | โลกคำลือ |
| ๓. นายคงศิลป์ | แก้วสองศรี |
| ๔. นางสาวทิพย์สุดา | ทิพย์ธานี |
| ๕. นางธนภรณ์ | พระโหม |
| ๖. นางสาวพชร | ยอดสิน |
| ๗. นางเพ็ญพัทธ์ | ทองใบ |
| ๘. นายมานิช | จำรูญ |
| ๙. นางสาวเรือนขวัญ | ภูเจริญ |
| ๑๐. นางสาววรางคณา | พักแพง |
| ๑๑. นายวิชรินทร์ | บัวขาว |
| ๑๒. นางสุกัญญา | ทองมาก |
| ๑๓. นางสาวสุทัสสา | บุญเมือง |



โรงเรียนหนองกลับวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ