



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง แนวทางการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้วยคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ในราชประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ได้ให้ความเห็นชอบกำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.

อาศัยอำนาจตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๗๒๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การแต่งตั้งหัวอี้เลื่อน ลงมา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๗๒๙ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ ค.(๒) และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ ค.(๑) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖ / ๘๔๑ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๐๕๙ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การปรับระบบทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๙ค.(๑) จึงได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้เป็นแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นเอกภาพในจังหวัดและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

อนึ่ง การดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนประกาศ แนวทางนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. บุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๙ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานั้น ที่อยู่ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตามกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ หรือกำหนดเป็นระดับชำนาญการ หรือกำหนดเป็นระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๒. มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งของประเภทตำแหน่งนั้น

๓. ผู้ขอประเมินในตำแหน่งระดับปฏิบัติการให้เลื่อนเป็นระดับชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งได้ตำแหน่งหนึ่ง มาแล้วตั้งต่อไปนี้

๓.๑ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๓.๒ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ต่างๆ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๒) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๓) ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๔) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๕) ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๖) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๗) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๘) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

(๙) ตำแหน่ง...

(๙) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าบุตรุณญาโต

(๑๐) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าบุตรุณญาโต

๔. ผู้ขอประเมินในตำแหน่งที่กำหนดให้มีระดับสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่น ที่เกี่ยวข้องที่เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยจะต้องมีคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง / หรือคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษรของ ตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

๖. ให้คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้น ดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๗. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่มีผู้ครองนั่น มีการประกาศ ผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักทวงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ ผลการคัดเลือก

๘. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๘.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่ง ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากการดับเบิร์มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่ง ในตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๘.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๘.๑ เช่น ตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกรณี ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสอบข้อเขียน (ตามหลักสูตร ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นกำหนด) การประเมินประวัติและผลงาน และการสัมภาษณ์

๘.๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๘.๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่ง ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากการดับเบิร์มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วที่ ไม่มีเงื่อนไข ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่นๆ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ

(๓) กลุ่มบริหารงานบุคคล ตั้งคณะกรรมการ ๓ คน ดำเนินการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล ตามองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความ ประพฤติ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีทันสมัย การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการสื่อความหมาย

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามแนวทางที่คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด เพชรบูรณ์กำหนด

๔.๓.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่างประกาศรับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติครบ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และดำเนินการการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ/ข้าราชการพิเศษ และ ข้าราชการพิเศษ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกรณีให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือก ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย ข้อมูลบุคคล ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งผลงานที่จะส่ง ประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่นๆ

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล ตั้งคณะกรรมการ ๓ คน ดำเนินการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล ตามองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความ ประพฤติ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีทันสมัย การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการสื่อความหมาย

(๓) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน โดยมีการตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) รายงานผลการคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ กศจ. ทราบ

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

(๖) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ๓๐ วันแล้ว ในกรณีไม่มีผู้ทักท้วงให้ผู้ได้รับคัดเลือกจัดส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ กศจ. หรือคณะกรรมการ ประเมินผลงานกำหนด โดยให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายใน ๑ ปี นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือ นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หากไม่ส่งผลงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนดถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์

๙. กศจ. มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่างเป็นผู้ประกาศรับสมัคร , แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก , แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน และดำเนินการอื่นๆในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น

๑๐. กรณีมีผู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน หรือที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลงานเข้ารับการประเมินแล้ว ให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็วหากพบว่า ข้อทักษะที่มีอยู่ในรายงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักษะที่มีอยู่ในรายงาน เป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงาน กศจ. ดำเนินการสอบสวนผู้ทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อหาสาเหตุจริง แล้ว ดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๑๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน

๑.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก กศจ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ กศจ. แต่งตั้งหรือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานเข้ารับ การประเมินต้องส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๒ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากการนำเสนอในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒ ส่วน คือ

๑.๒.๑ ส่วนที่หนึ่ง เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิด จากการลงมือทำ หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่ เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลังซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงาน ตามที่ ก.พ.กำหนด หรือตามที่ กศจ.กำหนด หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมิน ผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงาน ของหน่วยงานก็ได้

๑.๒.๒ ส่วนที่สอง เป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่ง ที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอ อาจใช้รูปแบบการเสนอผลงาน

ตามที่ กพ. กำหนด หรือตามที่ กศจ. กำหนด หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมิน ผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงาน ของหน่วยงานก็ได้

๒. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับ และแต่ละสายงาน หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

๒.๑ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๑.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขึ้นประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับด้วย

๒.๑.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๒.๑.๓ กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน เข้ารับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตงานได้ส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรอง จากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๑.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๑.๕ แนวคิดเพื่อการพัฒนาใหม่ประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิด จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานได้ด้วย

๒.๑.๖ จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา ให้ส่งตามที่กำหนด ไว้ในตารางนี้ หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนดเพิ่มเติมก็ให้เป็นไปตามนั้น

ตำแหน่ง	จำนวนผลงาน
นักจัดการงานทั่วไป นักประชาสัมพันธ์	- ระดับชำนาญการ ต้องเป็นผลงานที่เป็น
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง
นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการศึกษา	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับ	- ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผลงานที่เป็น
และสายงานเดียวกันที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มี	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนอย่างน้อย ๒ เรื่อง
ในการอบอัตรากำลังหรือตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.	และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา จำนวนอย่างน้อย
จะกำหนดให้มีในกรอบอัตรากำลังต่อไป	๑ เรื่อง

ตำแหน่ง	จำนวนผลงาน
นิติกร	ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๓ เรื่องทุกระดับ และข้อเสนอแนะคิด เพื่อพัฒนา จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง

กรณีผู้ส่งผลงานทุกระดับที่มีสัดส่วนของงานในเรื่องได้ต่ำกว่า ๘๐% ให้เพิ่มจำนวนผลงานอีก ๑ เรื่อง

๒.๒ ลักษณะของผลงานให้พิจารณา ดังนี้

ผลงาน	ตำแหน่งระดับชำนาญการ	ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ขอบเขตของผลงาน	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิด หรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนาในตำแหน่งที่จะได้รับ การแต่งตั้ง	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิด หรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนาในตำแหน่งที่จะได้รับ การแต่งตั้ง
คุณภาพของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก
ความยุ่งยากซับซ้อน ของผลงาน	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มี ความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมี การตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ ปฏิบัติมาก	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้อง มีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ ปฏิบัติ เป็นประจำ
ประโยชน์ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือ ประชาชนหรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงาน วิชาชีพในระดับสูงหรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงานในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือ ประชาชนหรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือ ในงานวิชาชีพในระดับสูงมากหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
ความรู้ความชำนาญ งานและประสบการณ์	มีความรู้ ความชำนาญงาน และ ประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับ ในระดับกองหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพ ด้านนั้น ๆ	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับ กองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๓. คณะกรรมการประเมินผลงาน

๓.๑ ให้ตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบไปด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ ผอ.สพท.ระดับเชี่ยวชาญหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ กศศ.จัดกลุ่มไว้ เป็นประธานกรรมการ

๓.๑.๒ รอง ผอ.สพท. หรือ ผู้ได้รับมอบหมายจาก ผอ.สพท. เป็นกรรมการ

๓.๑.๓ ผอ.กลุ่ม/หน่วยหรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสายงานที่ขอรับการประเมิน เป็นกรรมการ

๓.๑.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม

๓.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๒.๑ กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับเพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงานในข้อ ๒.๒ ตามที่เห็นสมควร โดยให้กำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของกลุ่ม/หน่วย เพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่า และสามารถใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานการศึกษาได้เป็นอย่างดี

๓.๒.๒ รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในกรณีที่ผลงานของผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

๓.๒.๓ หน้าที่อื่นๆ กศจ. มอบหมาย

ค. รูปแบบการเสนอผลงาน

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตามรูปแบบการนำเสนอที่ ก.พ. กำหนด หรือ ตามที่ กศจ. กำหนด หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนด

๒. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ไว้ด้วย ตามรูปแบบการนำเสนอที่ ก.พ. กำหนด หรือตามที่ กศจ. กำหนด หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนด

ทั้งนี้ อาจปรับรายละเอียด รูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อครอบคลุม ตามความต้องการ ของแต่ละสายงาน

ง. เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

๑. ผู้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
 - ต้องได้รับคุณบัตรของคณะกรรมการทุกคน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ผู้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
 - ต้องได้รับคุณบัตรของคณะกรรมการทุกคน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

จ. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานในสายงานใดและในระดับตำแหน่งใด ตามแนวทางที่ กศจ.กำหนด เมื่อได้รับอนุมัติผลการประเมินจาก กศจ. เรียบร้อยแล้ว จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ส่งผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ หรือแต่งตั้งวันที่ส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว หรือตั้งแต่วันที่ส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมครบถ้วนสมบูรณ์ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

ฉ. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง

๑. เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล
๒. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว
๓. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว
๔. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับตำแหน่ง	
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๕ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

- (๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำเนินการดำเนินการตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณา นำระยะเวลาการดำเนินการดำเนินการตามข้อ (๑) ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาบรวมเป็นระยะเวลาการดำเนินการตามข้อ (๑) ที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำเนินการดำเนินการ หรือเคย์ดำเนินการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เริ่มต้น จากระดับปฏิบัติการหรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนี้เวลาดังกล่าว มาบผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับดำเนินการและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดดำเนินการที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการดำเนินการ หรือเคย์ดำเนินการดำเนินการในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมาบรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการ ในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับดำเนินการและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดดำเนินการที่จะแต่งตั้งและดำเนินการไม่ต่ำกว่า ระดับปฏิบัติการ หรือในระดับ ๓ โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการดำเนินการในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำเนินการดำเนินการของสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมาบ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในดำเนินการในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่ง รักษาการแทน/รักษาการในดำเนินการ หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้ง ต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณาบันทึกขั้นต่ำในการดำเนินการดำเนินการในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒)-(๔) ให้ กศจ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณา

(๖) ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำเนินการดำเนินการสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ดำเนินการประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพิบูลย์ หัตถกิจโกศล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประธานคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

(รายละเอียดแบบท้ายประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

เอกสารหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่.....

กลุ่ม/หน่วย.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ตำแหน่งนี้เมื่อ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่.....

กลุ่ม/หน่วย.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. อายุปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

วุฒิการศึกษา..... วิชาเอก.....

วันบรรจุเข้ารับราชการ.....

ตำแหน่งที่บรรจุ..... สังกัด.....

อายุราชการ (ถึงปัจจุบัน)ปี.....เดือน วันเกียยณอายุราชการ.....

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับสูงสุด.....ปีที่ได้รับ.....

หมายเลขอัตรประจำตัวประชาชน.....

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

/๖. ใบอนุญาต...

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ซึ่งใบประกอบวิชาชีพ.....
วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

๗. ประวัติการรับราชการ(จากเริ่มนับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ขึ้นสูงแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ทั้งนี้ จะต้อง สอดคล้องและถูกต้องตาม ก.พ. ๗)

ปี/เดือน/ปี	ชื่อตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

๘.๑ การฝึกอบรม

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถานที่
.....
.....
.....
.....
.....

๘.๒ การดูงาน

ปี	ระยะเวลา	เรื่องที่ดูงาน	สถานที่
.....
.....
.....
.....
.....

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานอื่น ๆ เกี่ยวกับอะไรบ้าง ที่พิจารณาเห็นว่าสำคัญ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

๑๐. ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน จำนวน เรื่อง

๑๐.๑ เรื่องที่ ๑

๑๐.๒ เรื่องที่ ๒

๑๐.๓ เรื่องที่ ๓

๑๑. ข้อเสนอแนะคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่รายงานในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่.....

ตอนที่ ๒ แบบตรวจคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา () ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง () ไม่ตรง แต่ได้รับการยกเว้น
๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ () ตรง () ไม่ตรง
๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง () ครบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ครบ
()
๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
() ครบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
() ไม่ครบ
() ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณา
()

๕. ประวัติทางวินัย

- () เคย กรณี.....
() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
() อุญะระหว่างระหว่างการดำเนินการทางวินัย กรณี.....

๖. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- อุญะในเกณฑ์ที่จะดำเนินการการต่อไปได้
 อุญะในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 ไม่มีอุญะในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล).....
 อื่น ๆ

ลงชื่อ..... (ผู้ตรวจสอบ)
(.....)

ตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

ตอนที่ ๓ แบบแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบ

ชื่อ-ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง..... ระดับ.....

เสนอข้อมูลเข้ารับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินในตำแหน่ง.....

ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่..... กลุ่ม/หน่วย.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

ปฏิบัติงานในฐานะ.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ตามคำสั่ง.....)

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

ปฏิบัติงานในฐานะ.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เอกสารหมายเลข ๑

ตอนที่ ๔ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ของ

ตำแหน่ง.....

๑. ปีที่ ๑ ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
ให้สรุปผลการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ปีที่ ๒ ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
ให้สรุปผลการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ปีที่ ๓ ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
ให้สรุปผลการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เอกสารหมายเลข ๑

ตอนที่ ๕ สรุปลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล

ชื่อ
 ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการคัดเลือก.....ระดับ.....
 การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล^(ถ้ามีหลายตำแหน่งหรือหลายสังกัดให้แยกเป็นช่วงๆ)

วัน เดือน ปี (ตั้งแต่ - ถึง)	รวมเวลา (ปี,เดือน,วัน)	ตำแหน่ง / สังกัด	รายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคำสั่งมอบหมายงาน

รวมการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลเป็นเวลาปีเดือนวัน

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ)..... (ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(ลงชื่อ)..... (ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(ลงชื่อ)..... (อธิบดีผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ตอนที่ ๖ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
.....
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
-

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

(๑) ชื่อ สัดส่วนของผลงาน %
(เมื่อร่วมสัดส่วนทั้งของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผู้ร่วมดำเนินการในผลงานแต่ละชิ้น/เรื่อง แล้วจะต้อง
๑๐๐ %)

(๒) ชื่อ สัดส่วนของผลงาน %
(เมื่อร่วมสัดส่วนทั้งของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผู้ร่วมดำเนินการในผลงานแต่ละชิ้น/เรื่อง แล้วจะต้อง
๑๐๐ %)

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ ๘๐ % (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

๙. ความยุ่งยากและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอผลงาน

(.....)

วันที่.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง
ทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ
วันที่.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ
วันที่.....

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

/ตอนที่ ๗...

เอกสารหมายเลข ๑

ตอนที่ ๗ ข้อเสนอแนะความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

.....
.....
.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

.....
.....
.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนะคิด
วันที่.....

/เอกสารหมายเลข ๒...

เอกสารหมายเลข ๒

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ
.....

ตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....
เพื่อขอรับการคัดเลือกในตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และห้องงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และหื้อแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก - การร่วมมือทำงานและประสานงานกันเป็นทีม 	๑๕
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - เสด็จความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสดงความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งร้ายภัยนอก 	๑๕
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ถูกทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา(ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) 	๑๕

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๕
๕. ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีทันสมัย - ใช้ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทาง วิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๕
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่ เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ ภาษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม	๑๐
รวม	๑๐๐

หมายเหตุ การประเมินทุกระดับ จะต้องได้คะแนนร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้อำนวยการกลุ่ม/หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย)

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

ความเห็นของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มนั้นๆ หรือ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่