



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์
เรื่อง การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
สังกัดสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว7 ลงวันที่ 21 เมษายน 2552 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1 และระดับ 2

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปด้วยความเหมาะสมและถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน จึงอาศัยอำนาจตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 7 ลงวันที่ 21 เมษายน 2552 เรื่องการย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 3 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2552 เรื่อง การปรับระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) จากระบบเดิมสู่ระบบใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ตามมติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2561 กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นประเภททั่วไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 และตามมติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2561 ดังต่อไปนี้

1 การคัดเลือกประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ใช้วิธีการประเมินผลงาน ทุกสายงาน

2 ให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ได้รับแต่งตั้งจาก กศจ.อุตรดิตถ์ รับผิดชอบการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตามสายงานต่าง ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้ง

3 คุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก ประกอบด้วย

3.1 ข้อมูลทั่วไป

- 1) ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.7)
- 2) ประวัติการรับราชการ
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 4) อัตราเงินเดือน

3.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด

2) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3.3 คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ กศจ.อุตรดิตถ์ กำหนดเพิ่มเติม เช่น มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ระดับชำนาญงาน
1. ม.3/มศ.3/ม.ศ.5/ม.ศ.6หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		11 ปี
2. ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		10 ปี
3. ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		8 ปี
4. ปวท.หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี
5. ปวส.หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้



- การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งในสายงานที่ไปอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.5/ว14 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2552 หรือกำหนดเพิ่มเติม) ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ โดยให้เสนอ กศจ.อุตรดิตถ์ พิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงที่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ
- ผู้ซึ่งอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศไม่มีสิทธิขอประเมิน

เลื่อนระดับ

4. ขั้นตอนการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

1) กลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติทราบ และให้ผู้มีคุณสมบัติจัดทำแบบประเมินเพื่อขอรับการประเมินบุคคลส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบ

2) ให้ผู้ขอประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งแบบพิจารณาบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบที่ กศจ.อุตรดิตถ์ กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบ

3) คณะกรรมการประเมินผลงานที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กศจ.อุตรดิตถ์ ตามสายงานต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ ที่ กศจ.อุตรดิตถ์ กำหนดแล้ว ผลปรากฏว่าผ่านการประเมิน ให้แจ้งผลการประเมินต่อกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อดำเนินการเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

5. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3) เป็นผู้ผ่านการประเมินผลงาน ตามที่ กศจ.อุตรดิตถ์ กำหนด

4) เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ศร 0203/ว255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2554 ด้วย



6. ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามมาตรฐานงานของแต่ละสายงานที่กำหนดไว้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้เดิมในแต่ละสายงาน โดยมีรายละเอียดในภาพรวม ดังนี้

1) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) ที่เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว

2) ผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก

3) ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในราชการ และเป็นผลงานที่มีเอกสารหลักฐานที่สามารถประเมินได้

4) เอกสารหรือหลักฐาน แสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากผู้อำนวยการกลุ่มหรือหัวหน้างานของผู้ขอรับการประเมิน

5) กรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนผู้ขอรับการประเมินจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าตนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินลงลายมือชื่อรับรอง

6) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนระดับไปแล้วจะนำมาใช้ประเมินอีกไม่ได้

7) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

7. จำนวนผลงานที่เสนอ

ให้จัดทำผลงาน จำนวน 1 เรื่อง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

8. รูปแบบของผลงานให้เสนอตามรูปแบบที่กำหนด

9. เกณฑ์การตัดสิน การประเมินบุคคลและผลงาน แบ่งเป็นการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการประเมินผลงาน ดังนี้

1) การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ให้ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจากผู้เข้ารับการประเมิน เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล แล้วนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับร่วมประเมินด้วย ผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทุกระดับต้องได้คะแนนรวมร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยมีหัวข้อการประเมิน ดังนี้



การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล คะแนน 300 คะแนน ประกอบด้วย
3 องค์ประกอบ คือ

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน คะแนน 100 คะแนน
- องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ คะแนน 100 คะแนน
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง คะแนน 100 คะแนน

อนึ่ง หากผู้เข้ารับการประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล
ไม่สามารถเข้ารับการประเมินผลงานได้

2) การประเมินผลงาน

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ในทุกระดับต้องได้คะแนนประเมินผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

10. คณะกรรมการประเมินผลงาน

การคัดเลือกประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน ให้ใช้วิธีการประเมินผลงาน ทุกสายงาน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยความ
เห็นชอบของ กศจ.อุตรดิตถ์ ดังนี้

1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นประธานกรรมการ

2 เป็นข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง
ตำแหน่งหรือเทียบเท่าระดับชำนาญงานหรือชำนาญการขึ้นไป ในสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน
เป็นกรรมการ

3 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
และรับผิดชอบ เป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

1) พิจารณาผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่
นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงาน
ที่ทำไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ
ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

2) กำหนดจำนวนของผลงานที่จะให้ส่งประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการ
ดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวนอย่างน้อย
1 เรื่อง

3) กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและพิจารณาประเมินคุณภาพ
ของผลงาน ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้



4) ตรวจสอบข้อมูลกรณีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

5) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

6) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ กศจ.อุดรดิตถ์ มอบหมาย

11 แบบฟอร์มการประเมินบุคคลและผลงาน

การประเมินบุคคลและผลงานฯ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ประเภททั่วไป เพื่อเลื่อนระดับชำนาญงาน ทุกสายงาน ให้ใช้แบบฟอร์มการประเมินบุคคลและผลงาน ฯ ท้ายประกาศนี้

12 การใดที่ได้ดำเนินการไปก่อนประกาศฉบับนี้บังคับใช้ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561



(นายอมรศักดิ์ ปิ่นทอง)

ศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
ประธานคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์

เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ของ

.....(ชื่อ/สกุล).....

ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....

.....(ส่วนราชการ).....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่

.....(ส่วนราชการ).....

8. ประวัติการฝึกอบรมและงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดอบรม
.....
.....

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

10. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

10.1 ผลการปฏิบัติงานในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมา

- สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(โดยสรุปเฉพาะบทบาทหน้าที่หลักและภารกิจสำคัญ)

10.2 ผลงานที่จะส่งประเมิน (จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง)

- ชื่อผลงาน.....
 - คำโครงเรื่องโดยย่อ (สรุปเฉพาะสาระสำคัญ/ประเด็นของเรื่อง/ที่มา/สิ่งที่ศึกษาและผลที่ได้โดยสังเขป)
 - สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการคัดเลือกปฏิบัติ/รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
- (ระบุชื่อผู้ร่วมจัดทำพร้อมสัดส่วนที่ดำเนินการ)

10.3 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน/วิธีการเพื่อปรับปรุงงาน

(ให้เสนอแนวคิดโดยสังเขปเพื่อตนเอง และหน่วยงานอาจนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนางาน)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ผล ประเมิน
<p><u>องค์ประกอบที่ 1 ด้านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)</u></p> <p>1. มีความรู้ความเข้าใจ โดยรวมของงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง 10</p> <p>2. มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน 10</p> <p>3. มีความรู้ความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของส่วนราชการ 10</p> <p>4. มีความรู้ความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม 10</p> <p>5. มีความรู้ความสามารถใช้เทคนิคใหม่ๆปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 10</p> <p>6. มีความสนใจศึกษาและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกครั้งที่มีโอกาส 10</p> <p>7. มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการพัฒนาปรับปรุงความรู้ความเข้าใจเพื่อรับงานที่สูงขึ้น 10</p> <p>8. มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วอย่างมีระบบ 10</p> <p>9. มีความรู้ความสามารถเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่องานในความรับผิดชอบ 10</p> <p>10. มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง สมบูรณ์และเรียบร้อย</p>		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100	
<p><u>องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)</u></p> <p>1. ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ 10</p> <p>2. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่และละเอียดรอบคอบ 10</p> <p>3. ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามคำสั่งและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา 10</p> <p>4. ปฏิบัติงานอย่างมีอุตสาหกรรม กระตือรือร้น และอุทิศเวลาแก่ราชการและส่วนรวม 10</p> <p>5. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซื่อตรง และตรงต่อเวลา 10</p> <p>6. ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย 10</p> <p>7. ปฏิบัติงานด้วยการยอมรับในข้อบกพร่อง และตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง 10</p> <p>8. ปฏิบัติงานโดยการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของส่วนราชการอย่างประหยัด 10</p> <p>9. ปฏิบัติงานด้วยการรู้จักบำรุง รักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของส่วนราชการ 10</p> <p>10. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดี 10</p>		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100	

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ผลประเมิน
องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)		
1. มีทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย	10	
2. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีแผนดำเนินงาน	10	
3. มีความคิดริเริ่มพัฒนาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	10	
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	10	
5. มีความสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	10	
6. มีความสำนึกและตระหนักในหน้าที่การบริการ	10	
7. มีความรักสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน	10	
8. ความเป็นผู้นำและสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	10	
9. มีความใส่ใจใฝ่รู้ฝึกฝนหาความรู้ความชำนาญและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	10	
10. มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับความเป็นข้าราชการ	10	
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100	
รวมคะแนนทั้งหมด (องค์ประกอบที่ 1-3) ที่ประเมินได้	300	

ชี้แจง การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล คะแนน 300 คะแนน

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน คะแนน 100 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คะแนน 100 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง คะแนน 100 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

ต้องได้คะแนนผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และคะแนนรวมทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย)

() ผ่านการประเมิน

(ต้องได้คะแนนผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และคะแนน รวมทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน

(ต้องได้คะแนนผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และคะแนน รวมทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล)
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

..... (.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

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

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

..... (.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

แบบแสดงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยสรุป

1. ชื่อผลงาน
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
(ระบุเดือน/ปีที่เริ่มต้นดำเนินการ ถึงเดือน/ปีที่เสร็จ)
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
(ระบุหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ หรือนโยบายของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ส่งประเมิน
เรื่องนั้น ๆ)
4. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ
5. ผู้ดำเนินการและร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - 5.1 ชื่อ (ผู้ดำเนินการ) ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
 - 5.2 ชื่อ (ผู้ดำเนินการ) ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
 - 5.3 ชื่อ (ผู้ดำเนินการ) ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%

ฯลฯ

รวม = 100 %
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ปฏิบัติ
(นำขั้นตอนจากข้อ 4 มาขยายความเพิ่มเติมว่า ผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือ ผลิตผลงานในส่วนใด พร้อมทั้งระบุสัดส่วนของผลงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน)
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
8. การนำไปใช้ประโยชน์
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ
(ให้เขียนเป็นความยุ่งยากในการเชิงธุรการหรือประสานงาน)
10. ข้อเสนอแนะ

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....(ผู้เสนอผลงาน)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการกลุ่ม.....

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

เรื่อง.....

(เสนอเพียง 1 เรื่อง เป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ตามหัวข้อต่อไปนี้)

- หลักการและเหตุผล
- บทวิเคราะห์/แนวคิดความคิด/ข้อเสนอ
- ระยะเวลาของการดำเนินงาน
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่.....เดือนพ.ศ.....

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่ม.....ผลงานที่นำเสนอเพื่อประเมินชื่อ.....

รายละเอียดการประเมิน

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. คุณภาพของงาน พิจารณาจาก เนื้อหาสาระ ความชัดเจนถูกต้องตามหลักวิชา ทฤษฎี ความสมเหตุสมผล และความสมบูรณ์ ของผลงานที่มี เทคนิค วิธีการทำผลงานที่ละเอียด ถูกต้อง ชัดเจน และทันสมัย	35	
2. ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการทำผลงาน พิจารณาจาก ความยุ่งยากในเทคนิควิธีที่จะทำให้ได้มาซึ่งเนื้อหา สาระที่ชัดเจน ถูกต้อง ตามหลักวิชา ทฤษฎี ความสมเหตุสมผล และความสมบูรณ์ของผลงาน	25	
3. ประโยชน์และการเผยแพร่ผลงาน พิจารณาจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ต่อราชการ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงการนำ ผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ	20	
4. ความรู้ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ พิจารณาจากผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการ ประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ และเป็นที่ยอมรับหรือไม่ เพียงใด	20	
รวม	100	

การตัดสิน

ระดับชำนาญงาน คะแนนที่ผ่านการประเมิน คือ ร้อยละ 75 ขึ้นไป

ความเห็นของกรรมการผู้ประเมิน

.....

.....

สรุปผลการประเมิน () ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ

(.....)

กรรมการผู้ประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน.....

กรณีมาช่วยราชการ ตามคำสั่งมาช่วยราชการที่กลุ่ม/หน่วย.....

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.ด้วยเหตุ.....

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มีดังนี้

(ถ้ามีหลายตำแหน่งหรือหลายสังกัดให้แยกเป็นช่วง ๆ)

วันที่ เดือน ปี (ตั้งแต่ – ถึง)	รวมเวลา (ปี เดือน วัน)	ตำแหน่ง/สังกัด	รายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
รวมระยะเวลาทั้งหมด จำนวน ปี เดือน วัน				

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....(ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก) (ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....) (.....)

ตำแหน่ง.....ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี.....วัน/เดือน/ปี.....

(ลงชื่อ).....อดีตผู้บังคับบัญชา
(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี.....

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับกลุ่มบริหารงานบุคคล)

1. คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

☐ ตรง☐ ไม่ตรง

2. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติม

2.1 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

☐ ระยะเวลาขั้นต่ำ.....ปี☐ อยู่ในสายงานติดต่อกัน.....ปี

2.2 อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

☐ ต่ำกว่าขั้นต่ำ.....ขั้น☐ เท่ากับขั้นต่ำ☐ สูงกว่าขั้นต่ำ

3. ประวัติในราชการ

☐ เคยถูกลงโทษทางวินัย.....เมื่อ.....☐ กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย☐ กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัยสรุปผลการตรวจสอบผู้รับการประเมิน☐ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติอื่น ๆ ตรงตามที่ ก.พ./ก.ค.ศ. กำหนดเพิ่มเติม☐ ไม่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่น ๆ ตรงตามที่ ก.พ./ก.ค.ศ. กำหนดเพิ่มเติม☐ อื่น ๆ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....