



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร
ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑

.....

อาศัยความตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕
มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การปรับระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จากระบบเดิม
สู่ระบบใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๗๒๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และ หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง
ระดับ ๘ ลงมา

ฉะนั้น เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
ที่สูงขึ้น และการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ
มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และ
มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ในการประชุม
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔ จึงกำหนดให้ใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑
ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสุชม พรหมเสน)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต ๑

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑

**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑**

.....

การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ประกอบด้วยคุณสมบัติ ๒ องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ข. คุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ส่วนที่ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. กรณีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๒. กรณีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องดำเนินการครบทั้ง ๓ ส่วน สำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม จะต้องดำเนินการในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ แต่หากไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ดำเนินการในส่วนที่ ๓ ด้วย

.....

ส่วนที่ ๑

**หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

.....

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ประกอบด้วยคุณสมบัติ ๒ องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ข. คุณลักษณะของบุคคล

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. คุณวุฒิการศึกษา

มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๒. คุณสมบัติเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติม

มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๕. ระยะเวลาขั้นต่ำ

มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้

๕.๑ บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๕.๒ ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕.๑ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๕.๓ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ดังนี้

/๕.๓.๑ ให้นับระยะเวลา.....

๕.๓.๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

๕.๓.๒ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

๕.๔ การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่มีได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับได้ไม่ก่อนวันที่บุคคลผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไปดังนี้

๕.๔.๑ กรณีเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหาร งานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

๕.๔.๒ กรณีนอกเหนือจากกรณีข้างต้น การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๕.๕ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๕.๖ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งดังกล่าว ให้ กศจ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๕.๗ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้ กศจ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามแบบ สพป.พย.๑(๑/๑) และแบบ สพป.พย.๑ (๑/๒) ทั้งนี้ อาจให้ผู้ที่มีคุณสมบัติกรอกข้อมูลตามแบบที่กำหนดด้วยก็ได้

/ข. คุณลักษณะ.....

ข. คุณลักษณะของบุคคล

บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีทันสมัย

ให้ผู้อำนวยการกลุ่มที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงของผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ ที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ เป็นผู้คัดเลือกตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ สพป.พย. ๑ (๒))

.....

**แบบสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

ชื่อ-สกุล.....
 ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
 ตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ที่	คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง	ข้อมูลบุคคล	ผลการพิจารณา	
			ตรง/ ครบ	ไม่ตรง/ ไม่ครบ
๑	คุณวุฒิการศึกษา	๑. ปริญญาตรีที่ได้รับ/สาขาวิชา..... ตั้งแต่วันที่.....สถาบัน..... ๒. ปริญญาโทที่ได้รับ/สาขาวิชา..... ตั้งแต่วันที่.....สถาบัน..... ๓. ปริญญาเอกที่ได้รับ/สาขาวิชา..... ตั้งแต่วันที่.....สถาบัน.....		
๒	คุณสมบัติเกี่ยวกับ ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพของสายงาน และหรือคุณวุฒิ เพิ่มขึ้น	๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด..... ๒. ได้รับการยกเว้นจาก ก.ค.ศ.		
๓	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง	ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ๑. ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน หรือ ๒. ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ๑. ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน หรือ ๒. ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน		

ที่	คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง	ข้อมูลบุคคล	ผลการพิจารณา	
			ตรง/ ครบ	ไม่ตรง/ ไม่ครบ
๔	ระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการ	ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่ เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ปฏิบัติราชการเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน
๕	ระยะเวลาขั้นต่ำ	ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและ ระดับตำแหน่งเมื่อวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (หากมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้จะ สมัครเข้ารับการคัดเลือก ต้องสรุปลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือ เกื้อกูล ตาม แบบ สพ.พ.ย. ๑ (๑/๒) เพื่อประกอบการพิจารณา)

หมายเหตุ ให้ผู้สำรวจเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการพิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริง

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(.....)

ตำแหน่ง.....
วัน/เดือน/ปี.....

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(.....)

ตำแหน่ง.....
วัน/เดือน/ปี.....

แบบ สพป.พย.๑ (๑/๒)

แบบสรุปลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยว

ชื่อ-สกุล.....
 ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
 ตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษา.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยว มีดังนี้

วันที่ เดือน ปี (ตั้งแต่ - ถึง)	รวมเวลา (ปี เดือน วัน)	ตำแหน่ง/ สังกัด	รายละเอียดลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ประมาณการเวลาที่คาดว่าจะ นับได้ตามที่กำหนดไว้ใน ประกาศ กคจ. ลงวันที่.....
รวมระยะเวลาที่คาดว่าจะนับได้ทั้งสิ้น				

- หมายเหตุ ๑. เนื้อที่ในแบบไม่พอให้พิมพ์เพิ่มเติมได้
 ๒. ให้ผู้จะสมัครเข้ารับการศึกษาแนบสำเนาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน พร้อม
 รับรองสำเนาถูกต้อง
 ๓. ถ้ามีหลายตำแหน่งหรือหลายสังกัด ให้แยกตำแหน่งละแผ่นหรือสังกัดละแผ่นแล้วแต่กรณี

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้จะสมัครเข้ารับการศึกษา (ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
 (.....) (.....)
 ตำแหน่ง.....ตำแหน่ง.....
 วัน/เดือน/ปี.....วัน/เดือน/ปี.....

คำชี้แจง แบบ สพป.พย.๑ (๑/๒) ใช้ในกรณีที่ผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยกรอกข้อมูลรายละเอียดเพื่อขอขึ้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เคยดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้ประมาณการเวลาที่ควรนับได้ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ ไว้ด้วย

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ-สกุล.....
 ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
 ตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษา.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ตอนที่ ๑ องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจาก - ความเอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และหรืองานที่เกี่ยวข้อง - การยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น - การร่วมมือทำงานและประสานงานกันเป็นทีม	๑๕
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจาก - การคิดค้นระบบ แนวทางและวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - การแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - การตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา	๑๕
๓. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจาก - การวิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - การเลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕
๔. ความประพฤติ พิจารณาจาก - การรักษาวินัย - การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - การรักษาความสามัคคี - การปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ	๑๐

ตอนที่ ๑ องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
๕. ความสามารถในการสื่อสาร พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ภาษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม 	๑๕
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - การติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - ความสนใจและการปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - การนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	๑๕
๗. ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - การใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐาน - การใช้ Internet สืบค้นข้อมูลทางเครือข่ายออนไลน์ - การใช้ Social Network ในการติดต่อสื่อสาร 	๑๕
รวม	๑๐๐

- หมายเหตุ** ๑. การประเมินทุกระดับตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนรวมร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน
๒. หากไม่ผ่านการประเมิน ไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้อำนวยการกลุ่มของผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลกรณีผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน/ปี

ความเห็นของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่กำกับดูแลผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วัน /เดือน/ปี

ความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....

.....

(ลงชื่อ)ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วัน /เดือน/ปี

หมายเหตุ กรณีที่ผู้จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มที่ขึ้นตรงกับ ผอ.สพป.
ผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลคือ ผอ.สพป.

ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

.....

หลักเกณฑ์และวิธีการ

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานมี ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๒.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยากำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับที่เริ่มต้นของสายงาน เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการพิเศษ หรือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการดังนี้

/(๑) สํารวจข้อมูล.....

(๑) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามแบบ สพป.พย.๑ (๑/๑) และแบบ สพป.พย.๑ (๑/๒)

(๒) แจ้งผู้อำนวยการกลุ่มของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว ตามแบบ สพป.พย.๑ (๒)

(๓) แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว จัดทำข้อมูลบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามแบบ สพป.พย.๑ (๓) โดยแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนพร้อมทั้งรับรองสำเนาถูกต้อง

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา กำหนดใน ส่วนที่ ๓

(๕) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้พิจารณา หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ตรวจสอบ โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๑.๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๓.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑)-(๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕)-(๗) โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตามแบบ สพป.พย.๑ (๑/๑) และ แบบ สพป.พย.๑ (๑/๒)

(๒) แจ้งผู้อำนวยการกลุ่มของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑ พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว ตามแบบ สพป.พย.๑ (๒)

(๓) แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว จัดทำข้อมูลบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามแบบ สพป.พย.๑ (๓) โดยแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนพร้อมทั้งรับรองสำเนาถูกต้อง

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๕) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณา หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบ โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ๑ เมื่อคัดเลือกแล้วให้ดำเนินการต่อไปแล้วแต่กรณีดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนดตาม ข้อ ๑ ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดใน ส่วนที่ ๓

๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ ก.ค.ศ.ได้จัดกลุ่มไว้ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนดตาม ข้อ ๑ แล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๓ กรณีที่นอกเหนือจาก ข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับ ข้อ ๒.๑

เกณฑ์การให้คะแนนตามองค์ประกอบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามองค์ประกอบการคัดเลือกดังนี้

ที่	องค์ประกอบ	สิ่งที่มุ่งประเมิน	คะแนน
๑	คุณสมบัติของบุคคล	ประเมินจาก ๑. คุณวุฒิการศึกษา ๒. อายุราชการ ๓. การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ๔. ประสบการณ์	๒๐
๒	คุณลักษณะของบุคคล	ประเมินจาก ๑. ความประพฤติ ๒. การพัฒนาตนเอง ๓. เกียรติยศ ชื่อเสียง	๒๐
๓	ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	ประเมินจาก ๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ๒. การได้รับรางวัล ๓. การเป็นวิทยากร ๔. การเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน	๒๐
๔	ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (กรณีการย้ายให้ใช้ผลงานในตำแหน่งเดิมของตนเอง)	ประเมินจาก ๑. ชื่อและสาระสำคัญของผลงาน ๒. ประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน ๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ๔. สัดส่วนของผลงาน	๒๐
๕	ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	ประเมินจาก ๑. ชื่อและสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิด ๒. ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ๓. การนำไปปฏิบัติได้จริง ๔. แนวทางการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง	๒๐

การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ

๑. คุณสมบัติของบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา พิจารณาจากคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง (๕ คะแนน)

- ปริญญาเอก	๕	คะแนน
- ปริญญาโท	๔	คะแนน
- ปริญญาตรี	๓	คะแนน

๑.๒ อายุราชการ พิจารณาจากอายุราชการตั้งแต่เริ่มรับราชการไปจนถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร (๕ คะแนน)

- ๒๖ ปี ขึ้นไป	๕	คะแนน
- ๒๑ - ๒๕ ปี	๔	คะแนน
- ๑๖ - ๒๐ ปี	๓	คะแนน
- ๑๑ - ๑๕ ปี	๒	คะแนน
- ต่ำกว่า ๑๑ ปี ลงมา	๑	คะแนน

(การคิดอายุราชการ เศษของ ๖ เดือนขึ้นไปนับเป็น ๑ ปี)

๑.๓ การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ ก.ค.ศ.จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน (๕ คะแนน) (นับถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร)

- ๒๖ ปี ขึ้นไป	๕	คะแนน
- ๒๑ - ๒๕ ปี	๔	คะแนน
- ๑๖ - ๒๐ ปี	๓	คะแนน
- ๑๑ - ๑๕ ปี	๒	คะแนน
- ต่ำกว่า ๑๑ ปี ลงมา	๑	คะแนน

(การคิดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เศษของ ๖ เดือนขึ้นไปนับเป็น ๑ ปี)

๑.๔ ประสบการณ์/ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง (นับถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร)

- ๑๐ ปีขึ้นไป	๕	คะแนน
- ๗ - ๙ ปี	๔	คะแนน
- ๔ - ๖ ปี	๓	คะแนน
- ๑ - ๓ ปี	๒	คะแนน

(การคิดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เศษของ ๖ เดือนขึ้นไปนับเป็น ๑ ปี)

/๒. คุณลักษณะ.....

๒. คุณลักษณะของบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

มีคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้ (โดยให้แนบหลักฐานประกอบ)

๒.๑ ความประพฤติ พิจารณาจากการดำเนินการทางวินัย โดยไม่ยกเว้นให้กับผู้ที่ได้รับการล้างมลทิน (๕ คะแนน)

- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๕	คะแนน
- เคยได้รับการว่ากล่าวตักเตือน (จากผลการสืบหรือสอบทางวินัย)	๔	คะแนน
- เคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์	๓	คะแนน
- เคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน	๒	คะแนน
- เคยถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน	๑	คะแนน

๒.๒ การพัฒนาตนเอง พิจารณาจาก

๒.๒.๑ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ พิจารณาจากจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม ย้อนหลัง ๓ ปี (๕ คะแนน)

- ๑๐ ครั้ง ขึ้นไป	๕	คะแนน
- ๘ - ๙ ครั้ง	๔	คะแนน
- ๖ - ๗ ครั้ง	๓	คะแนน
- ๔ - ๕ ครั้ง	๒	คะแนน
- น้อยกว่า ๔ ครั้ง	๑	คะแนน

๒.๒.๒ การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ศึกษาดูงาน ย้อนหลัง ๓ ปี (๕ คะแนน)

- ๕ ครั้ง	๕	คะแนน
- ๔ ครั้ง	๔	คะแนน
- ๓ ครั้ง	๓	คะแนน
- ๒ ครั้ง	๒	คะแนน
- น้อยกว่า ๒ ครั้ง	๑	คะแนน

๒.๓ เกียรติยศ ชื่อเสียง พิจารณาจากการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุด (๕ คะแนน)

- ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นตรา ท.ช. ขึ้นไป	๕	คะแนน
- ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นตรา ท.ม.	๔	คะแนน
- ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นตรา ต.ช.	๓	คะแนน
- ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นตรา ต.ม.	๒	คะแนน
- ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นตรา จ.ช. ลงมา	๑	คะแนน

๓. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

๓.๑ รายงานผลการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน)

ให้เขียนรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน (ให้นำเสนอไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ และแนบเอกสารอ้างอิง) พิจารณาจาก

- ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างได้จนได้รับการยอมรับในระดับชาติ ๕ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างได้จนได้รับการยอมรับในระดับภาค ๔ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างได้จนได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษา / จังหวัด ๓ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างได้จนได้รับการยอมรับในระดับอำเภอ / เครือข่าย ๒ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามภาระงาน ย้อนหลัง ๓ ปี ที่แสดงถึง ประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีประสิทธิผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างได้จนได้รับการยอมรับในระดับโรงเรียนหรืออื่น ๆ ๑ คะแนน

๓.๒ การได้รับรางวัล พิจารณาจากรางวัลดีเด่นสูงสุดที่ได้รับในระดับต่าง ๆ (๕ คะแนน)

- ระดับชาติ ๕ คะแนน
- ระดับภาค / เขตตรวจราชการ ๔ คะแนน
- ระดับจังหวัด / เขตพื้นที่การศึกษา ๓ คะแนน
- ระดับอำเภอ / เครือข่าย ๒ คะแนน
- ต่ำกว่าระดับอำเภอ / เครือข่าย ๑ คะแนน

๓.๓ การเป็นวิทยากร พิจารณาจากการได้รับแต่งตั้ง หรือ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ (๕ คะแนน)

- ๙ ครั้ง ขึ้นไป ๕ คะแนน
- ๗ - ๘ ครั้ง ๔ คะแนน
- ๕ - ๖ ครั้ง ๓ คะแนน
- ๓ - ๔ ครั้ง ๒ คะแนน
- น้อยกว่า ๓ ครั้ง ๑ คะแนน

๓.๔ การเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน พิจารณาจากการได้รับแต่งตั้ง หรือ ได้รับเชิญเป็นกรรมการ หรือคณะทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ (๕ คะแนน)

- | | | |
|------------------|---|-------|
| - ๙ คณะ ขึ้นไป | ๕ | คะแนน |
| - ๗ - ๘ คณะ | ๔ | คะแนน |
| - ๕ - ๖ คณะ | ๓ | คะแนน |
| - ๓ - ๔ คณะ | ๒ | คะแนน |
| - น้อยกว่า ๓ คณะ | ๑ | คะแนน |

๔. ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

๔.๑ ชื่อและสาระสำคัญของผลงาน (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- ชื่อผลงานบ่งบอกถึงผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น มีการระบุสาระสำคัญของผลงานที่แสดงถึงขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยย่อ ๕ คะแนน
- ชื่อผลงานบ่งบอกถึงผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น มีการระบุสาระสำคัญของผลงานที่แสดงถึงขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติโดยย่อ ๔ คะแนน
- ชื่อผลงานบ่งบอกถึงผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น มีการระบุสาระสำคัญของผลงานที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยย่อ ๓ คะแนน
- ชื่อผลงานบ่งบอกถึงผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น มีการระบุสาระสำคัญของผลงานโดยย่อ ๒ คะแนน
- ชื่อผลงานไม่ได้บ่งบอกถึงผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น ไม่ได้ระบุสาระสำคัญของผลงานโดยย่อ ๑ คะแนน

๔.๒ ประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- เขียนประโยชน์ที่เกิดจากผลงานได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๓ ข้อ ขึ้นไป ๕ คะแนน
- เขียนประโยชน์ที่เกิดจากผลงานได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๒ ข้อ ๔ คะแนน
- เขียนประโยชน์ที่เกิดจากผลงานได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๑ ข้อ ๓ คะแนน
- เขียนประโยชน์ที่เกิดจากผลงานได้ชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับชื่อผลงาน ๒ คะแนน
- เขียนประโยชน์ที่เกิดจากผลงานไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับชื่อผลงาน ๑ คะแนน

๔.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๓ ข้อ ขึ้นไป
๕ คะแนน
- เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๒ ข้อ
๔ คะแนน
- เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ชัดเจน สอดคล้องกับชื่อผลงาน จำนวน ๑ ข้อ
๓ คะแนน
- เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับชื่อผลงาน
๒ คะแนน
- เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับชื่อผลงาน ๑ คะแนน

๔.๔ สัดส่วนของผลงาน (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- เป็นผู้จัดทำผลงานด้วยตนเอง ๕ คะแนน
- เป็นผู้จัดทำผลงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีสัดส่วนของตนเอง ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
๔ คะแนน
- เป็นผู้จัดทำผลงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีสัดส่วนของตนเอง ร้อยละ ๗๐ - ๗๙
๓ คะแนน
- เป็นผู้จัดทำผลงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีสัดส่วนของตนเอง ร้อยละ ๖๐ - ๖๙
๒ คะแนน
- เป็นผู้จัดทำผลงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีสัดส่วนของตนเอง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๑ คะแนน

๕. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

๕.๑ ชื่อและสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิด (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- ชื่อของข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เขียนชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีการเขียนอธิบาย
โดยย่อเกี่ยวกับสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ที่ชัดเจน ๕ คะแนน
- ชื่อของข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เขียนชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีการเขียนอธิบาย
โดยย่อเกี่ยวกับสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ยังมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ๔ คะแนน
- ชื่อของข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เขียนชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีการเขียนอธิบาย
โดยย่อเกี่ยวกับสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิดวิธีการที่ ไม่ สอดคล้องกับการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
๓ คะแนน
/ชื่อของข้อเสนอ.....

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เขียนชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ไม่มีการเขียน
อธิบายสาระสำคัญของข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการ ๒ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เขียนไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ไม่มีการเขียน
อธิบายสาระสำคัญของข้อเสนอแนะแนวคิด ๑ คะแนน

๕.๒ ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ ๕ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ๔ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ๓ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ๑ คะแนน

๕.๓ การนำไปปฏิบัติได้จริง (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการ
กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีดำเนินการ และกำหนดระยะเวลาของการดำเนินการที่ครบถ้วนมีความชัดเจน
เป็นรูปธรรม ๕ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการ
กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีดำเนินการ และกำหนดระยะเวลาของการดำเนินการที่ครบถ้วน แต่ยังไม่ชัดเจน ๔ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการ
ดำเนินการตามระดับคุณภาพ ๒ และมีการกำหนดวิธีดำเนินการ ๓ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการ
กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดระยะเวลาของการดำเนินการ ๒ คะแนน

- ข้อเสนอแนะแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ได้
กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ไม่ได้ระบุวิธีดำเนินการ และระยะเวลาของการดำเนินการ ๑ คะแนน

๕.๔ แนวทางการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง (๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแนวทาง วิธีการ เครื่องมือ ในการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง มีความชัดเจนในทุกรายการ ๕ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแนวทาง วิธีการ เครื่องมือ ในการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง ที่ครอบคลุมแนวทาง วิธีการ เครื่องมือ ในการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง แต่มีความไม่ชัดเจนในบางรายการ ๔ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแนวทาง วิธีการ ในการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งที่ชัดเจน แต่ไม่ได้ระบุเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผล ๓ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการกำหนดแนวทางติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งที่ไม่ชัดเจน ๒ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ได้กำหนดแนวทาง วิธีการ เครื่องมือ ในการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง ๑ คะแนน

เกณฑ์การผ่านการประเมิน

ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการสูงสุดและมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีมีผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ผู้มีอาวุโสในราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

.....

**ข้อมูลบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

๑. ชื่อ (ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก).....

๒. ตำแหน่ง(ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน กลุ่ม

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

.....

.....

.....

๓. ประวัติส่วนตัว

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. เกษียณอายุราชการ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.

ภูมิลำเนาจังหวัดที่เกิด.....นับถือศาสนา.....

ชื่อคู่สมรส.....อาชีพ.....

จำนวนบุตร/ธิดา.....คน

วัน เดือน ปีที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

วัน เดือน ปีที่เข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบัน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับ.....ปีที่ได้รับ

๔. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

วันเดือนปีที่สำเร็จ
การศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

๕. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต).....

วันเดือนปีที่ออกใบอนุญาต.....วันเดือนปีที่หมดอายุ.....

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องถูกต้องตาม ก.พ.๗)

วัน เดือน ปี

ชื่อตำแหน่ง/ระดับ

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

๗. ประวัติการฝึกอบรมและงาน

๗.๑ การฝึกอบรม

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....
.....
.....

ฯลฯ

๗.๒ การงาน

ปี	ระยะเวลา	เรื่องที่งาน	สถานที่
.....
.....
.....

ฯลฯ

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีนับถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร)

๘.๑ การได้รับแต่งตั้ง หรือ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

.....

.....

.....

๘.๒ การได้รับแต่งตั้ง หรือ ได้รับเชิญ เป็นกรรมการหรือคณะทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งทางด้าน

วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

.....

.....

.....

๙. การได้รับรางวัล (การได้รับรางวัลดีเด่นสูงสุดในระดับต่าง ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร)

.....

.....

.....

๑๐. ประวัติทางวินัย

.....

.....

๑๑. ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกระดับตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่ กลุ่ม

๑๒. ผลงานหรืองานสำคัญที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ แต่ละเรื่อง ให้เสนอโดยสรุปดังนี้
(ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔)

๑๒.๑ ชื่อและสาระสำคัญของผลงาน

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

๑๒.๒ ประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน

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

๑๒.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

๑๒.๔ ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑) ชื่อ.....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%

๒) ชื่อ.....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%

ฯลฯ

(เมื่อรวมสัดส่วนทั้งของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผู้ร่วมดำเนินการในผลงานแต่ละเรื่องแล้ว
จะต้องเป็น ๑๐๐%)

คำรับรองของผู้ร่วมดำเนินการ (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วัน/เดือน/ปี.....

ฯลฯ

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วัน/เดือน/ปี.....

๑๓. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เสนอโดยสรุปดังนี้

๑๓.๑ ชื่อและสาระสำคัญของข้อเสนอแนวคิด

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

๑๓.๒ ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

.....

.....

.....

๑๓.๓ การนำไปปฏิบัติได้จริง

.....

.....

.....

๑๒.๔ แนวทางการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่รายงานไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

วัน/เดือน/ปี

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

ส่วนที่ ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

.....

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานมี ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

กรณีที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพะเยา แต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ใน ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๒ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการ นำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงาน ย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามแบบ สพป.พย.๑(๔) โดยให้สรุปสาระสำคัญของ ผลงาน ชิ้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือ ข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำ ผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสม กับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้ และ

๑.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการเสนอตามแบบ สพป.พย.๑(๕) โดยให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ไว้ด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงาน ของหน่วยงานก็ได้

ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง และข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางาน จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๑.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๕) แนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินการไว้ด้วย

๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

๑.๓.๒ ลักษณะของผลงาน

๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานใน ตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้า ทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

/๒) ตำแหน่งระดับ.....

๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๑.๔ ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงใน Intranet หรือลง Web-site เป็นต้น

เกณฑ์การผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

กรณีที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ

๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนดใน ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑ แล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเช่นเดียวกับกรณี ที่ ๑

๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ ก.ค.ศ.ได้จัดกลุ่มไว้ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนดใน ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑ แล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๓ กรณีที่นอกเหนือจาก ข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงาน หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีที่ ๑

.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

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

.....

.....

.....

.....

.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - ๑ สักส่วนของผลงาน.....
 - ๒ สักส่วนของผลงาน.....
 - ๓ สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....
๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....
๘. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....
๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ผู้เสนอผลงาน
/...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง
 ทุกประการ

ลงชื่อ
 (.....)
 ผู้ร่วมดำเนินการ
/...../.....

ลงชื่อ
 (.....)
 ผู้ร่วมดำเนินการ
/...../.....

ลงชื่อ
 (.....)
 ผู้ร่วมดำเนินการ
/...../.....

ลงชื่อ
 (.....)
 ผู้ร่วมดำเนินการ
/...../.....

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ
 (.....)
 ผู้อำนวยการกลุ่ม
/...../.....

ลงชื่อ
 (.....)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
/...../.....

- หมายเหตุ** ๑. ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการ
 ประเมินผลงานได้กำหนดไว้ในสายงานนั้น ๆ
 ๒. ให้จัดส่งผลงานประเมินตามแบบ สพป.พย.๑(๔) และแบบ สพป.พย.๑(๕) จำนวน ๔ ชุด
 สำหรับระดับตำแหน่งชำนาญการ และจำนวน ๕ ชุด สำหรับระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ
 เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
 กลุ่ม.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑
 เรื่อง

หลักการและเหตุผล.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ผู้เสนอแนวคิด
/...../.....

**แบบรายงานผลการประเมินผลงาน
สำหรับกรรมการประเมิน**

.....

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

กลุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

๒. การประเมินผลงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๕๐
๑.๑ สารสำคัญของผลงาน	๑๐
๑.๒ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐
๑.๓ ผลสำเร็จของงาน	๑๐
๑.๔ การนำไปใช้ประโยชน์	๑๐
๑.๕ ความยั่งยืนในการดำเนินการ	๑๐
๒. ข้อเสนอแนะ/แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๕๐
๒.๑ ความเหมาะสมของงาน/โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	๒๐
๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน	๒๐
๒.๓ แนวโน้มความสำเร็จในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๐
รวม	๑๐๐

ความเห็นของกรรมการ

() ผ่านเกณฑ์ (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านเกณฑ์ (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบรายงานสรุปผลการประเมินผลงานของคณะกรรมการ
สำหรับคณะกรรมการประเมินรายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓**

.....

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

กลุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

๒. ผลการประเมินผลงาน

รายการ	คะแนน เต็ม	เกณฑ์ ผ่าน ร้อยละ	กรรมการ คนที่ ๑	กรรมการ คนที่ ๒	กรรมการ คนที่ ๓
๑. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๕๐	-			
๒. ข้อเสนอ/แนวคิด/วิธีการเพื่อ พัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๕๐	-			
รวมเฉลี่ย	๑๐๐	๖๐			

สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ

☐ ผ่านเกณฑ์

☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

๓. ความเห็นของกรรมการผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการกรรมการกรรมการ
(.....) (.....) (.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....