



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้

- ๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ
- ๑.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และ
 - ๑.๓ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๑.๓.๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๑.๓.๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี
 - ๑.๔ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมินมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ
 - ๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระยะเวลาไม่น้อยกว่า
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปดฺตร หรือหนังสืออนุมัติปดฺตร	๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๓ - ๑.๕ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอบำลือ อำเภอนาหวี และอำเภอยะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ปิดรับสมัครให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาเป็นทวีคูณ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกำหนดองค์ประกอบ การประเมินบุคคล เกณฑ์การตัดสิน ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ และการตรวจสอบการประเมินบุคคล ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ การประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ประเมินบุคคลโดยกำหนดให้พิจารณาจากข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน การประเมินค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยแบ่งเป็น ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีคะแนนการประเมินจำนวน ๑๐๐ คะแนนเต็ม ดังนี้

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน ๓๐ คะแนน ให้ประเมินจากองค์ประกอบย่อย ดังนี้

๑) ประวัติการรับราชการ จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเข้าสู่ตำแหน่ง (นับรวมการดำรงตำแหน่งระดับ ๘/๘ ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด) โดยกำหนดวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑.๑) นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกนับเป็นจำนวนเดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร) โดยเศษของเดือน หากไม่ครบ ๓๐ วัน ให้ปัดทิ้ง

๑.๒) นำจำนวนเดือนของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาคูณค่าคะแนนมาตรฐานที่สอดคล้องกับลักษณะงานและค่างานของแต่ละระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑.๒.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๘/๘ ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๐

๑.๒.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา) หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๐

๑.๒.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา) หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๕

๑.๓) รวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทั้งหมดของผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคน แล้วตรวจสอบจำนวนเดือนที่มากที่สุดถึงจำนวนเดือนที่น้อยที่สุด

๑.๔) ให้ผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากที่สุดได้ ๑๐ คะแนนเต็ม ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่น้อยที่สุดจะได้ ๖ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม ส่วนผู้อื่นจะคิดคะแนนเฉลี่ยตามคะแนนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยนำมาเข้าสูตร ดังนี้

/คะแนน ...

$$\text{คะแนนประวัติการรับราชการ} = \left[\frac{X - \text{MIN}}{\text{MAX} - \text{MIN}} \right] \times ๔ + ๖$$

X = ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือก

MIN = ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่น้อยที่สุด

MAX = ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่มากที่สุด

๒) ประวัติการศึกษา จำนวน ๕ คะแนน

พิจารณาเฉพาะวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยพิจารณาวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด แบ่งเป็น

๒.๑)ปริญญาเอก จำนวน ๕ คะแนน

๒.๒)ปริญญาโท จำนวน ๔ คะแนน

๒.๓)ปริญญาตรี จำนวน ๓ คะแนน

กรณีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสำเร็จการศึกษาวุฒิเดียวกันซึ่งเป็นวุฒิ การศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญามากกว่า ๑ ปริญญา) จะไม่นับคะแนนเพิ่มให้ เนื่องจา กเป็นการสำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกัน

๓) ประวัติการดำเนินการทางวินัย จำนวน ๕ คะแนน

พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงวันปิด รับสมัคร ดังนี้

๓.๑) ไม่เคยกระทำความผิดทางวินัย

จำนวน ๕ คะแนน

๓.๒) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษภาคทัณฑ์

จำนวน ๔ คะแนน

๓.๓) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษตัดเงินเดือน

จำนวน ๓ คะแนน

๓.๔) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน

จำนวน ๒ คะแนน

๓.๕) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษปลดออก/ไล่ออก

จำนวน ๐ คะแนน

กรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัยหลายครั้งให้นำการถูกลงโทษทางวินัย ครั้งที่ย่ำแย่ที่สุดมาคำนวณคะแนน

ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติการกระทำผิดทางวินัยจนถูกลงโทษนี้จะไม่ได รับการยกเว้นแม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระชนมพรรษา ๖๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๓๐ ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๖๙๔/๒๕๓๙ ซึ่งวินิจฉัยว่า “พระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระชนมพรรษา ๖๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๓๐ ระบุให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ หมายความว่า ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้นหาได้หมายความว่าความประพฤติ หรือการกระทำที่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นถูกลงโทษทางวินัยลบล้างไปด้วยไม่”

๔) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามแบบประเมินที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยการประเมินของผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมิน ดังนี้

(เอกสารแนบหมายเลข ๑)

๔.๑) รองอธิบดี หรือเทียบเท่าขึ้นไป : กรณีเป็นข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

๔.๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่าขึ้นไป : กรณีเป็นข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

กรณีข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ราชการภายในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ตามข้อ ๔.๑) - ๔.๒) แล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

กรณีข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเดิม ตามข้อ ๔.๑) - ๔.๒) แล้วแต่กรณีของข้าราชการผู้รับการประเมินก่อนจะได้รับคำสั่งไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ทักษะในการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามนโยบาย บุคลิกลักษณะ ภาวะผู้นำ ท่วงทิวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ แนวคิดและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจ วิสัยทัศน์ในการดำรงตำแหน่ง รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นเป็นพิเศษของผู้เข้ารับการประเมินบุคคล ซึ่งประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๕๐ คะแนน ดังนี้

(เอกสารแนบหมายเลข ๒)

๑) เค้าโครงเอกสารผลงาน (จำนวน ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร โดยจะต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับการประเมินต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา จำนวน ๒ เรื่อง (เรื่องละ ๑๕ คะแนน)

๒) ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการนำเสนอข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ การนำเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานตามข้อ ๑) - ๒) จะต้องมีความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิกัดเอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพิ่มขึ้น โดยให้พิจารณาตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ หากมีความยาวเนื้อหาไม่ตรงตามจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะไม่พิจารณาให้คะแนนในองค์ประกอบนี้

๒.๒ เกณฑ์การตัดสิน

เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่งตั้ง ได้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ ให้นำคะแนนของผู้เข้ารับการคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน มาคำนวณแล้วจัดเรียงตามลำดับคะแนน จากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

๒.๒.๒ ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการประเมินครบทุกองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ การประเมินบุคคล และจะต้องมีคะแนนรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๒.๒.๓ หากผลคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

๑) ถ้าคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒) ถ้าคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๓) ถ้าคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เท่ากันอีก ให้นำอาวุโสในราชการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการ ซึ่งอ้างอิงจากแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามลำดับ ดังนี้

๓.๑) วันดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือเทียบเท่า

๓.๒) วันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า

๓.๓) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

๓.๔) อายุราชการ

๓.๕) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับพระราชทาน

๓.๖) อายุตัว

๒.๓ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

การคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการจากผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกตามประกาศคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ซึ่งได้มีการจัดลำดับตามคะแนนการประเมินไว้แล้ว โดยเสนอกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เพื่อขอรับการประเมินผลงานต่อไป และ

๒.๓.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก พร้อมทั้งเปิดเผยเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการทักท้วงและป้องกันการลอกเลียนแบบผลงานทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒.๔ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

กรณีปรากฏผู้ทักท้วง หรือตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินรายใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาระงับ หรือยกเลิกการประเมิน และพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่หากตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓. การประเมินผลงาน

๓.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งแล้ว จึงเป็นผู้มีสิทธิส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อขอรับการประเมิน

๓.๒ ผลงานที่ส่งเพื่อขอรับการประเมินต้องเป็นไปตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓.๓ การนำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินจะต้องเป็นไปตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด (เอกสารแนบหมายเลข ๓)

๓.๔ ให้ดำเนินการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงาน เพื่อเสนอกระทรวงมหาดไทยพิจารณาผลงาน ทั้งนี้ หากกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งให้มีการปรับปรุงแก้ไขผลงาน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานแล้วส่งถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้ง หรือภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งกำหนด อนึ่ง หากไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด จะถือว่าไม่ประสงค์ขอรับการประเมินผลงาน และให้ยกเลิกการประเมินเป็นการเฉพาะราย

๓.๕ การประเมินและการตรวจสอบการประเมินผลงาน ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๔. การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่กระทรวงมหาดไทยได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามประกาศฉบับนี้ ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อวินิจฉัย ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ประกาศ ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจร ศรีชวโนทัย)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลับ

ใช้ปิดทับข้อมูลข่าวสารลับ

ลับ

ลับ

เอกสารแนบหมายเลข ๑

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
เพื่อประกอบการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ตำแหน่ง.....

ผู้ขอรับการประเมิน.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	(๖๕)	
๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๕	
๑.๒ บริหารที่ดี	๑๐	
๑.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐	
๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๐	
๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๑๐	
๑.๖ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๕	
๑.๗ ภาวะผู้นำ	๕	
๒. การประเมินความประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	(๓๕)	
๓.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๕	
๓.๒ ซื่อสัตย์สุจริต	๕	
๓.๓ การตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๕	
๓.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๕	
๓.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน	๕	
๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม	๕	
๓.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	๕	
คะแนนรวม	๑๐๐	

ความเห็นของผู้ประเมิน :

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ลับ

ลับ

คำอธิบายแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ผู้ประเมิน

๑.๑ กรณีผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือได้รับคำสั่งให้ช่วยราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ให้รองอธิบดี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ เป็นผู้ประเมิน

๑.๒ กรณีผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือได้รับคำสั่งให้ช่วยราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ เป็นผู้ประเมิน

๑.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือได้รับคำสั่งให้ช่วยราชการ นอกสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๑ - ๑.๒ แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้ขอรับการประเมินก่อนจะได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือก่อนได้รับคำสั่งให้ช่วยราชการ เป็นผู้ประเมิน

๒. ผลการประเมิน

๒.๑ ระดับดีมาก หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม

๒.๒ ระดับดี หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

๒.๓ ระดับพอใช้ หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม

๒.๔ ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

๓. คำอธิบายตัวชี้วัด

๓.๑ การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	หมายถึง
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน
๒) บริการที่ดี	ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
๕) การทำงานเป็นทีม	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

/๖. ความเข้าใจ...

ลับ

รายการประเมิน	หมายถึง
๖) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมายและอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร
๗) ภาวะผู้นำ	แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง ทีมงานและองค์กร สามารถเป็นผู้นำทีมที่ได้รับการยอมรับโดยจูงใจหรือนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย บังคับบัญชาทีมงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ดำเนินกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ การประเมินความประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

รายการประเมิน	หมายถึง
๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒) ซื่อสัตย์สุจริต	ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

/๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์...

รายการประเมิน	หมายถึง
๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน	ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง
๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม	ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง
๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



เค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตำแหน่ง

จัดทำโดย

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

สังกัด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๕ เล่ม
(ฉบับจริง ๑ เล่ม สำเนา ๔ เล่ม)

เค้าโครงผลงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ชื่อผลงานเรื่องที่ :

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ (เดือน/ปี - เดือน/ปี)
ขณะดำรงตำแหน่ง ระดับ สังกัด

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
.....
.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

โดยแสดงเป็นรูปแบบผังงาน (Flow Chart) พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงานตามผังงาน และให้เชื่อมโยงว่าในแต่ละขั้นตอน เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือสั่งการใด สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ



การปฏิบัติงาน / กิจกรรม



การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ การอนุญาต



แสดงถึงทิศทาง การเคลื่อนไหวของงาน หรือเส้นทางการไหลของขั้นตอน



จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ และคุณภาพ)

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๙. ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

- ๑) สัตส่วนของผลงาน (ร้อยละ)
๒) สัตส่วนของผลงาน (ร้อยละ)
๓) สัตส่วนของผลงาน (ร้อยละ)

ขอรับรองว่าสัตุส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ขอรับรองว่าสัตุส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(รองอธิบดี/รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่าขึ้นไป)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เรื่อง

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เงื่อนไขของเค้าโครงเอกสารผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปีรับสมัคร) ที่จะนำเสนอเพื่อประกอบการคัดเลือก

๑.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๒ เป็นผลงานจากผลการดำเนินงานเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปีรับสมัคร โดยต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับการประเมินต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๑.๖ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๗ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัดต่อหน้ากระดาษ โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานเพิ่มขึ้น หากมีความยาวเนื้อหาไม่ตรงตามจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะไม่พิจารณาให้คะแนนในองค์ประกอบนี้

๒. เงื่อนไขของข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพื่อประกอบการคัดเลือก

๒.๑ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้แสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินจะทำอะไร และจะทำอย่างไร ซึ่งข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วนราชการ จะต้องเป็นการนำเสนอแนวความคิด/แผนงาน/วิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็นถึงความท้าทาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ได้อย่างไร

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน (จะทำอะไร และจะทำอย่างไร) และสามารถ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

๒.๓ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิกซ์ เอกสาร ด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพิ่มขึ้น หากมีความยาวเนื้อหาไม่ตรงตามจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะไม่พิจารณาให้คะแนนในองค์ประกอบนี้



แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง

ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

ของ

(ชื่อ – สกุล)

.....

ตำแหน่ง.....(ตำแหน่งปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

กลุ่มงาน/ฝ่าย.....

กอง/สำนัก/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด.....

ผลงานเสนอเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก)

.....

ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่มงาน/ฝ่าย.....

กอง/สำนัก/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด.....

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๕ เล่ม
(ฉบับจริง ๑ เล่ม สำเนา ๔ เล่ม)

สารบัญ

	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑
เรื่องที่ ๑	
● ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
● สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	
● ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ และคุณภาพ)	
● การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	
● ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	
● ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	
● ข้อเสนอแนะ	
● การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)	
● ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)	
เรื่องที่ ๒	
● ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
● สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	
● ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ และคุณภาพ)	
● การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	
● ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	
● ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	
● ข้อเสนอแนะ	
● การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)	
● ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)	
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
เรื่อง	
● หลักการและเหตุผล	
● บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	
● ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
● ตัวชี้วัดความสำเร็จ	
ภาคผนวก	
เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล																																							
๑. ชื่อ (ผู้เข้ารับการคัดเลือก).....																																							
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่..... กลุ่มงาน/ฝ่าย..... ศูนย์/กอง/สถาบัน/สำนัก/สำนักงาน..... กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่..... ดำรงตำแหน่งปัจจุบันนี้เมื่อ.....																																							
๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก)..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่..... กลุ่มงาน/ฝ่าย..... ศูนย์/กอง/สถาบัน/สำนัก/สำนักงาน..... กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																																							
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. (อายุ.....ปี เดือน) อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน																																							
๕. ประวัติการศึกษา <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)</th> <th style="width: 30%;">วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา</th> <th style="width: 30%;">สถาบัน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> </tbody> </table>				คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน																																	
คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน																																					
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							
๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ) <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">วัน เดือน ปี</th> <th style="width: 20%;">ตำแหน่ง/ระดับ</th> <th style="width: 20%;">อัตราเงินเดือน</th> <th style="width: 40%;">สังกัด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> </tbody> </table>				วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด																																
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด																																				
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							
.....																																							

ข้อมูลส่วนบุคคล			
๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน			
วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๖ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)			
.....			
.....			
.....			
.....			
๙. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน (ตำแหน่งที่ขอประเมิน)			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล																															
๑. ชื่อ (ผู้เข้ารับการคัดเลือก).....																															
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่มงาน/ฝ่าย..... ศูนย์/กอง/สถาบัน/สำนัก/สำนักงาน.....กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่..... ดำรงตำแหน่งปัจจุบันนี้เมื่อ.....																															
๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก).....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่มงาน/ฝ่าย..... ศูนย์/กอง/สถาบัน/สำนัก/สำนักงาน.....กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																															
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. (อายุ.....ปี เดือน) อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน																															
๕. ประวัติการศึกษา <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%; text-align: center;">คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)</th> <th style="width: 30%; text-align: center;">วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา</th> <th style="width: 30%; text-align: center;">สถาบัน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> </tbody> </table>				คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน																									
คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน																													
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															
๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ) <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%; text-align: center;">วัน เดือน ปี</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">ตำแหน่ง/ระดับ</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">อัตราเงินเดือน</th> <th style="width: 40%; text-align: center;">สังกัด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> <tr><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td><td>.....</td></tr> </tbody> </table>				วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด																								
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด																												
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															
.....																															

ข้อมูลส่วนบุคคล			
๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน			
วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)			
.....			
.....			
.....			
.....			
๙. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน (ตำแหน่งที่ขอประเมิน)			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ชื่อผลงานเรื่องที่ :

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ (เดือน/ปี - เดือน/ปี)

ขณะดำรงตำแหน่ง ระดับ สังกัด

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

โดยแสดงเป็นรูปแบบผังงาน (Flow Chart) พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงานตามผังงาน และให้เชื่อมโยงว่าในแต่ละขั้นตอน เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือสั่งการใด

สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ



การปฏิบัติงาน / กิจกรรม



การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ การอนุญาต



แสดงถึงทิศทาง การเคลื่อนไหวของงาน หรือเส้นทางการไหลของขั้นตอน



๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ และคุณภาพ)

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

/๙. ข้อเสนอแนะ...

๙. ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

- ๑) สักส่วนของผลงาน (ร้อยละ)
๒) สักส่วนของผลงาน (ร้อยละ)
๓) สักส่วนของผลงาน (ร้อยละ)

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(รองอธิบดี/รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่าขึ้นไป)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เรื่อง

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

**๑. เงื่อนไขของเค้าโครงเอกสารผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปีได้รับสมัคร) ที่จะนำเสนอ
เพื่อประกอบการคัดเลือก**

๑.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๒ เป็นผลงานจากผลการดำเนินงานเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปีได้รับสมัคร โดยต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับการประเมินต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับการรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๑.๖ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๗ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิกัดเอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานเพิ่มขึ้น หากมีความยาวเนื้อหาไม่ตรงตามจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะไม่พิจารณาให้คะแนนในองค์ประกอบนี้

๒. เงื่อนไขของข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพื่อประกอบการคัดเลือก

๒.๑ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินจะทำอะไร และจะทำอย่างไร ซึ่งข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วนราชการ จะต้องเป็นการนำเสนอแนวความคิด/แผนงาน/วิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็นถึงความท้าทาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ได้อย่างไร

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน (จะทำอะไร และจะทำอย่างไร) และสามารถ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

๒.๓ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิกัดเอกสาร ด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพิ่มขึ้น หากมีความยาวเนื้อหาไม่ตรงตามจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะไม่พิจารณาให้คะแนนในองค์ประกอบนี้
