ที่ มท ๐๔๐๒.๓/ว ๓๖๐๔

กรมการพัฒนาชุมชน
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งประกาศดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดทราบรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน https://personnel.cdd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๐
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔-๕

Change for Good
เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
ปี กรมการพัฒนาชุมชน
สร้างสรรค์ชุมชน สร้างคน สร้างชาติ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๐

ที่ มท ๐๔๐๒.๓/ว ๓๖๕ **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด พช.

ด้วย อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่แจ้งประกาศดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดทราบรายละเอียดตามเอกสารแนบ โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน https://personnel.cdd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนพรัตน์ ธำรงทรัพย์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันที่ปิดรับสมัคร

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

และ

๑.๒ เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

และ

๑.๓ เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

และ

/๑.๔ มีระยะ...

๑.๔ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมการพัฒนาชุมชนเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัด นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาทวีคูณ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ (นับเวลาถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ (มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป)

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้คณะกรรมการประเมินที่แต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน **รวมคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน** จาก ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลบุคคล จำนวน ๒๕ คะแนน

พิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง โดยให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติการเลื่อนบุคคล **(เอกสารแนบหมายเลข ๑)** โดยการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๒๕ คะแนน ดังนี้

๑) ประวัติการศึกษา จำนวน ๕ คะแนน

พิจารณาเฉพาะคุณวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่ประเมิน โดยให้นับเฉพาะวุฒิสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาแล้วหรือวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยรับรองว่าสำเร็จการศึกษาภายในวันปิดรับสมัคร กรณีผู้สมัครสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญาหลายใบ) จะไม่นับคะแนนเพิ่มให้เนื่องจากเป็นการศึกษาในระดับเดียวกัน ให้นับเพียงสาขาวิชาเดียว ดังนี้

(๑) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ๕ คะแนน

(๒) ปวช. หรือ ปวท. หรือ ปวส. คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ๔ คะแนน

๒) ประวัติการรับราชการ จำนวน ๕ คะแนน

พิจารณาจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (นับรวมถึงการดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และ ๖ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โดยจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมการพัฒนาชุมชนเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับชำนาญงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี จำนวน ๕ คะแนน

/๓) ประวัติ...

๓) ประวัติทางวินัย ๕ คะแนน

พิจารณาตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันปิดรับสมัคร กรณีการได้รับการล้างมลทินแล้วให้ถือว่าผู้นั้นยังคงมีประวัติการกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความผิดที่ถูกลงโทษ ดังนี้

(๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย ๕ คะแนน

(๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ๓ คะแนน

(๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง ๐ คะแนน

๔) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน ๑๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๓๐ คะแนน

พิจารณาจากความความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประสบการณ์ทำงานหรือคุณลักษณะพิเศษอื่น ๆ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินฯ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นโดยวิธีการสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) **(เอกสารแนบหมายเลข ๒)**

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๓๐ คะแนน

โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง โดยจัดทำเป็นเอกสารผลงานประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เป็นผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ภาคภูมิใจและเป็นผลการปฏิบัติงานจริงและผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ โดยให้คณะกรรมการประเมินฯ ประเมินตามแบบประเมินเอกสารผลงานประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน **(เอกสารแนบหมายเลข ๓)** โดยมีหัวข้อเอกสารผลงาน ดังนี้

๑) จำนวนผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง

๒) เงื่อนไขของผลงาน

(๑) เป็นผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ภาคภูมิใจที่ได้ดำเนินการในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันที่ปิดรับสมัคร

(๒) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมดำเนินการในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร

๓) รูปแบบของผลงาน

(๑) ชื่อผลงาน มีความกะทัดรัดสื่อความหมายให้ชัดเจน

(๒) ความรู้ในด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านวิชาการ หรือความรู้ด้านงานพัฒนาชุมชน ซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติงาน เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ทำเสนอเท่านั้น

/(๓) ขั้นตอน...

(๓) ขั้นตอนการดำเนินงานเอกสารผลงาน

(๓.๑) ให้นำเสนอขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยระบุให้ชัดเจนว่าได้ปฏิบัติงานอะไร อย่างไร อาจมีการนำเสนอเนื้อหาเป็นข้อ ๆ หรือให้แสดงเป็นรูปแบบผังงาน (Flowchart) พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงานตามผังงาน

(๓.๒) ได้ปรับปรุง ริเริ่ม ลักษณะของผลงานอย่างไร

(๓.๓) ผลงานที่ได้รับเกิดประโยชน์อย่างไร อธิบายถึงประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานดังกล่าว

(๔) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) ระบุให้เห็นพอสังเขป

(๕) ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

(๖) ส่วนของงานที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ

(๗) ปัญหา/อุปสรรค นำเสนอปัญหาเป็นข้อ ๆ เป็นด้านต่าง ๆ ตามที่พบ

(๘) ข้อเสนอแนะ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาจากข้อ (๗) ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

(๙) สรุปสาระสำคัญ ผลงานที่นำเสนอโดยย่อซึ่งเป็นสาระสำคัญของผลงาน

ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำเอกสารผลงานประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลในขณะปฏิบัติงานรับรองเอกสารผลงาน และให้จัดทำ จำนวน ๔ เล่ม (ฉบับจริง ๑ เล่ม สำเนา ๓ เล่ม) จัดพิมพ์โดยมีความยาวเนื้อหาไม่น้อยกว่า ๕ หน้ากระดาษ A๔ และจำนวนบรรทัดไม่น้อยกว่า ๓๐ บรรทัดต่อหน้า และควรเข้าเล่มเอกสารผลงานโดยใช้วัสดุเข้าเล่มที่สามารถถอดออกได้ง่าย

ผู้รับรองเอกสารผลงาน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลในขณะปฏิบัติงานรับรองเอกสารผลงาน ดังนี้

สังกัด / ผู้บังคับบัญชา	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค
	สำนัก/ กอง หรือเทียบเท่า	ศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน ฯ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลในขณะปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ หรือเทียบเท่า	พัฒนาการจังหวัด หรือเทียบเท่า

หมายเหตุ : สำหรับผู้ที่ช่วยราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง เทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่กำหนดข้างต้นเป็นผู้ประเมินและให้ความเห็น

/แนวทางการ...

แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

มีองค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

๑) ประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุง ริเริ่ม การปฏิบัติงาน **จำนวน ๑๕ คะแนน**

๒) คุณภาพของผลงาน ความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค วิธีการ ความประณีตของงาน **จำนวน ๑๕ คะแนน**

๒.๑.๔ องค์ประกอบที่ ๔ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ จำนวน ๑๕ คะแนน

พิจารณาตามแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลโดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นผู้ประเมิน โดยองค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล **(เอกสารแนบหมายเลข ๔)** มีดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

๑) ความคิดริเริ่ม	๒ คะแนน
๒) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๒ คะแนน
๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๒ คะแนน
๔) การพัฒนาตนเอง	๒ คะแนน
๕) ความรับผิดชอบ	๒ คะแนน
๖) ความประพฤติ	๒ คะแนน
๗) ความเสียสละ	๒ คะแนน
๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้ที่มีคุณสมบัติบุคคลครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ดำเนินการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามแบบที่กำหนด โดยประเมินตามแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและให้ความเห็นส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน

ในกรณีที่ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้**คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐** (ได้คะแนนรวมน้อยกว่า ๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้ขอรับการประเมินแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง

สังกัด / ผู้บังคับบัญชา	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค
	สำนัก/ กอง หรือเทียบเท่า	ศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน ฯ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลในขณะปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ หรือเทียบเท่า	พัฒนาการจังหวัด หรือเทียบเท่า

หมายเหตุ : สำหรับผู้ที่ช่วยราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่กำหนดข้างต้นเป็นผู้ประเมินและให้ความเห็น

/๒.๒ วิธีการ...

๒.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล

กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบสัมภาษณ์และการประเมินผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ภาคภูมิใจที่ได้ดำเนินการในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี

๒.๓ เกณฑ์การตัดสิน

คณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งจะดำเนินการประเมินโดยพิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ ตามข้อ ๒ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องเป็นผู้มีผลคะแนน ในข้อ **๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑** ข้อมูลบุคคล **ข้อ ๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒** ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ข้อ ๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓** ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ**ข้อ ๒.๑.๔ องค์ประกอบที่ ๔** ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ **โดยรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐** โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาจัดเรียงตามลำดับคะแนนรวมจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ได้คะแนนน้อยที่สุด เพื่อนำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กรณีคะแนนรวมเท่ากันจะพิจารณาตามลำดับดังนี้

๒.๓.๑ หากคะแนนรวมกันให้ผู้ที่มีคะแนนการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ฯ (การสอบสัมภาษณ์) มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒.๓.๒ หากคะแนนการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานฯ (การสอบสัมภาษณ์) เท่ากัน ให้ผู้มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒.๓.๓ หากคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน เท่ากัน ให้ผู้มีคะแนนข้อมูลบุคคลมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒.๓.๔ หากคะแนนข้อมูลบุคคล เท่ากัน ให้ผู้มีคะแนนความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒.๓.๕ หากคะแนนความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เท่ากันอีก ให้นับอาวุโสในราชการ ซึ่งอ้างอิงจากแนวทาง ก.พ. ดังนี้

๑) ให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานก่อนอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒) หากดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพร้อมกันอีก ให้ผู้ที่ได้รับอัตราเงินเดือนปัจจุบันมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๓) หากอัตราเงินเดือนปัจจุบันเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๔) หากอายุราชการเท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่สูงกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๕) หากเครื่องราชอิสยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับพระราชทานเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอายุตัวสูงกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒.๔. การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้ง (เลื่อน) ผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ต่อไปได้ โดยแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน และไม่ก่อน

วันที่ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ

ให้มีมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๑ หากกรมการพัฒนาชุมชนตรวจสอบพบว่า ข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลการปฏิบัติงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลการปฏิบัติงานหรือนำผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลการปฏิบัติงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลการปฏิบัติงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

๓.๒ ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ ตามข้อ ๓.๑ เสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับประเภททั่วไปแล้ว หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าวในข้อ ๓.๑ อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระงับการแต่งตั้งผู้นั้นหรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๓.๑ กับดำเนินมาตรการตามข้อ ๓.๒ ด้วย

๓.๔ ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการพลเรือนผู้ขอรับการประเมิน ในการส่งคำขอประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ ๓.๑ หรือข้อ ๓.๓ หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยด้วย

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

/ให้ถือปฏิบัติ...

ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตามประกาศฉบับนี้ให้ทำหนังสือถึงประธาน อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
ประธาน อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน

เอกสารแนบหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติการเลื่อนบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล

๑. ชื่อ-นามสกุล (ผู้ขอรับประเมิน).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสายงานตำแหน่ง.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุราชการ.....ปี.....เดือน

๕. ประวัติการศึกษา (ระบุคุณวุฒิสูงสุดที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน และระบุสาขาวิชาเอก)

❑ ปวช. หรือ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

❑ ปวท. หรือ อนุปริญญา ๒ ปี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

❑ ปวส. หรือ อนุปริญญา ๓ ปี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

❑ ปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

❑ ปริญญาโทขึ้นไป หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

❑ อื่นๆ.....
สาขาวิชาเอก.....สถาบัน .....

๖. ผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๒ ปีงบประมาณ ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมินย้อนหลัง

รอบที่ ๑ ปี ..... คะแนนประเมิน .....
รอบที่ ๒ ปี ..... คะแนนประเมิน .....
รอบที่ ๓ ปี ..... คะแนนประเมิน .....
รอบที่ ๔ ปี ..... คะแนนประเมิน .....

๗. ประวัติทางวินัย

- ❑ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย
- ❑ เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง
- ❑ เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง

๘. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานที่เสนอให้ประเมิน ผู้เข้ารับการประเมินเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้จัดทำเอกสารผลงาน จำนวน ๑ ชิ้นงาน พร้อมจัดทำเอกสารหลักฐานแสดงผลงานประกอบการประเมิน จำนวน ๔ เล่ม

ชื่อผลงาน .....

.....

-ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล

๑. คุณสมบัติตรงกับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนด

❑ ตรง ❑ ไม่ตรง

๒. คุณสมบัติการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

❑ ตรง ❑ ไม่ตรง

๓. คุณสมบัติระยะเวลาปฏิบัติงานในสายงาน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๑ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในสายงาน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ระยะเวลา .....ปี.....เดือน

๓.๒ อัตราเงินเดือน ปัจจุบัน.....บาท

๔. สรุปผลการตรวจสอบผู้เข้ารับการประเมิน ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

❑ มีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด

❑ ไม่มีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด

เนื่องจาก(ระบุ) .....

❑ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานฯ/หน.ฝ่ายอำนวยการ

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ ให้หน่วยงานต้นสังกัดกรอกข้อมูลและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

เอกสารแนบหมายเลข ๒

การประเมิน ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

****

องค์ประกอบในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

๑) ส่วนที่ ๑ ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑๕ คะแนน

โดยพิจารณาจาการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะประเมิน เช่น กฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ในเชิงนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม หรือ ความรู้วิชาชีพเฉพาะในเชิงลึก หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ประเมิน เป็นต้น และพิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานบุคคล ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินฯ

๒) ส่วนที่ ๒ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑๕ คะแนน

โดยพิจารณาจาการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ปฏิบัติงาน ความชำนาญงานในสายงาน และทักษะการบริหารงานการแก้ปัญหาในสายงาน เช่น การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักของวิชาชีพและจรรณยาบรรณในวิชาชีพ การบริหารงานโครงการ การตรวจรับงานโครงการ และสมรรณในการปฏิบัติงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ประเมิน เป็นต้น

****

หมายเหตุ การประเมิน ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยวิธีสอบสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

เอกสารแนบหมายเลข ๓

เอกสารผลงานประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

เอกสารผลงานประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (ประเมินประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) มีเนื้อหาตามประเด็น ดังนี้

๑. ชื่อผลงาน

.....

.....

๒. ความรู้ในด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านวิชาการ หรือความรู้ด้านงานพัฒนาชุมชน ซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติงาน

๑.....

๒.....

๓.....

๓. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานผลงาน

๓.๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑.....

๒.....

๓.....

๓.๒ ได้ปรับปรุง ริเริ่ม ลักษณะของผลงานอย่างไร

๑.....

๒.....

๓.....

๓.๓ ผลงานที่ได้รับเกิดประโยชน์อย่างไร (เชิงประสิทธิภาพ/เชิงประสิทธิผล)

๑.....

๒.....

๓.....

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๑.....

๒.....

๓.....

๕..ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑.....

๒.....

๖. ส่วนของงานที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ

๑.....

๒.....

๓.....

๗. ปัญหาและอุปสรรค

๑.....

๒.....

๓.....

๘. ข้อเสนอแนะ

๑.....

๒.....

๓.....

๙. สรุปสาระสำคัญ

๑.....

๒.....

๓.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองผลงาน

(.....)

ตำแหน่ง .....

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

(ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/พัฒนาการจังหวัด/เทียบเท่า)

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : องค์ประกอบในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

๑) ประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุง ริเริ่ม การปฏิบัติงาน **จำนวน ๑๕ คะแนน**

๒) คุณภาพของผลงาน ความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค วิธีการ ความประณีตของงาน **จำนวน ๑๕ คะแนน**

เอกสารแนบหมายเลข ๔

แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง/สังกัด.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสายงานตำแหน่ง.....

ส่วนที่๑ ข้อมูลบุคคล (๒๕ คะแนน)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ประวัติการศึกษา ๕ คะแนน ๑.๑) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ขึ้นไป (คุณวุฒิในสายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง) (๕ คะแนน) ๑.๒) ปวช. หรือ ปวท. หรือ ปวส. หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน (คุณวุฒิในสายงาน) (๔ คะแนน)	๕	.....
๒. ประวัติการรับราชการ ๕ คะแนน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมการพัฒนาชุมชนเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี	๕	.....
๓. ประวัติทางวินัย ๕ คะแนน ๓.๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย (๕ คะแนน) ๓.๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง (๓ คะแนน) ๓.๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง (๐ คะแนน)	๕	.....
๔. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ	๑๐	.....
รวมคะแนนเต็ม	**๒๕**	.....

(ลงชื่อลายเซ็นต์.....)

ส่วนที่ ๒ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ (๑๕ คะแนน)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความคิดริเริ่ม คิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่เกิดประโยชน์ในสายงาน	๒	.....
๒. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนจนบรรลุผลสำเร็จอย่างถูกต้องและเหมาะสม	๒	.....
๓. ความสามารถในการสื่อความหมาย การสื่อความหมายภารกิจงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	๒	.....
๔. การพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒	.....
๕. ความรับผิดชอบ ไม่ละเลยต่องาน รวมถึงความเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น ไม่ปัดความรับผิดชอบ	๒	.....
๖. ความประพฤติ พิจารณาอุปนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของส่วนราชการ	๒	.....
๗. ความเสียสละ มีความพร้อมเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	๒	.....
๘. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	๑	
รวมคะแนน	**๑๕**	.....
รวมคะแนนประเมิน (ส่วนที่ ๑ + ส่วนที่ ๒)	๔๐	.....

หมายเหตุ ๑. ในกรณีที่ผลการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล **ได้คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ได้คะแนนรวมน้อยกว่า ๒๔ คะแนน จาก คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)** ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้ขอรับการประเมินแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง

๒. ให้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นคะแนนจำนวนเต็ม **(ไม่มีจุดทศนิยม)** และให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบความถูกต้อง