



ศาลากลางจังหวัดตาก  
เลขรับ 4668  
วันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘  
เวลา

สจจ.ตาก  
เลขที่รับ 1964  
วันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘  
เวลา

การปฏิบัติ ของ สจจ.ตาก  
 ส.บ.ท.  กง.บด.  
 กง.สส.  กง.กม.  
 กง.ภ.  กง.บ.บ.  
ลงชื่อ *ป.ร.* ผู้จัดการ  
วันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘



ที่ มท ๐๘๐๒.๓/ว ๑๓๔๑

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วย อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และ  
วิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รายละเอียดสามารถสืบค้น  
ได้ทาง [www.dla.go.th](http://www.dla.go.th) หัวข้อ “หน่วยงานภายใน” หน่วยงาน “กองการเจ้าหน้าที่” เมนู “หนังสือราชการ”

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความกรุณา  
แจ้งให้ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และหากมีข้าราชการรายใดประสงค์  
จะทักท้วงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ตามประกาศดังกล่าว ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่น ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ประกาศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรุตม์ ศุภวิบูลย์ผล)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๑๒๐๓

ผู้ประสานงาน นายไพบูลย์ รัตนสุนทร โทร ๐๘๑ ๗๒๒ ๖๖๐๑

ง.บ.ท.  
เลขที่ 193  
วันที่ ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๘



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน ในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ 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 มีหน้าที่ และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 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 ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ และมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๙ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันที่ปิดรับสมัคร ดังนี้

- ๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ
- ๑.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และ
- ๑.๓ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ

๑.๔ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ.

๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติบัตร		๖ ปี

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

#### การนับระยะเวลาเกือกุล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๓ - ๑.๕ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาหวี และอำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึงวันที่ปิดรับสมัคร ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาที่ผู้คุณตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ (นับระยะเวลาถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป)

## ๒. การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินบุคคลเกณฑ์การตัดสิน ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ และการตรวจสอบการประเมินบุคคล ดังนี้

### ๒.๑ องค์ประกอบการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งประเมินบุคคล โดยกำหนดให้พิจารณาจากข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน การประเมินค่าโครงการผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยแบ่งเป็น ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีคะแนนการประเมิน จำนวน ๒๐๐ คะแนนเต็ม ดังนี้

#### ๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน ๘๐ คะแนน ให้ประเมินจากองค์ประกอบย่อย ดังนี้

##### ๑) ประวัติการรับราชการ จำนวน ๓๐ คะแนน

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน ๓๐ คะแนน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเข้าสู่ระดับชำนาญการ (นับรวมการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ และ ๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑.๑) นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกนับเป็นจำนวนเดือน (ถึงวันปิดรับสมัคร) โดยเศษของเดือน หากไม่ครบ ๓๐ วันให้ปัดทิ้ง

๑.๒) นำจำนวนเดือนของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาคูณค่าคะแนนมาตรฐานที่สอดคล้องกับลักษณะงานและค่างานของแต่ละระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑.๒.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ หรือเทียบเท่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด โดยต้องเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๐

๑.๒.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๗ หรือเทียบเท่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด โดยต้องเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๕

๑.๒.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา) หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด คูณค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ๑.๐

/๑.๓) รวม ...

๑.๓) รวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทั้งหมดของผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคน และตรวจสอบจำนวนเดือนที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากที่สุด

๑.๔) ให้ผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตาม ๑.๓) ที่มากที่สุดได้คะแนน ๓๐ คะแนนเต็ม ส่วนผู้อื่นจะคิดคะแนนโดยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสูตร ดังนี้

คะแนนประวัติ การรับราชการ	=	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคน (จำนวนเดือน) X คะแนนเต็ม (๓๐)	
		ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่มากที่สุด (จำนวนเดือน)	

๒) ประวัติการศึกษา จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาเฉพาะวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยพิจารณาวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด แบ่งเป็น

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| ๒.๑) ปริญญาเอก        | จำนวน ๑๐ คะแนน |
| ๒.๒) ปริญญาโท         | จำนวน ๘ คะแนน  |
| ๒.๓) ปริญญาตรี        | จำนวน ๖ คะแนน  |
| ๒.๔) ต่ำกว่าปริญญาตรี | จำนวน ๔ คะแนน  |

(กรณีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษซึ่งใช้วุฒิบัตรหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง)

กรณีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสำเร็จการศึกษาวุฒิเดียวกันซึ่งเป็นผู้วุฒิการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญามากกว่า ๑ ปริญญา) จะไม่นับคะแนนเพิ่มให้ เนื่องจากเป็นการสำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกัน

๓) ประวัติการดำเนินการทางวินัย จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ ถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้

- |  |                |
|--|----------------|
| ๓.๑) ไม่เคยกระทำความผิดทางวินัย                              | จำนวน ๑๐ คะแนน |
| ๓.๒) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษภาคทัณฑ์                    | จำนวน ๘ คะแนน  |
| ๓.๓) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษตัดเงินเดือน                | จำนวน ๖ คะแนน  |
| ๓.๔) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน | จำนวน ๔ คะแนน  |
| ๓.๕) เคยกระทำความผิดทางวินัยมีโทษปลดออก/ไล่ออก               | จำนวน ๐ คะแนน  |

กรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัยหลายครั้ง ให้นำการถูกลงโทษทางวินัยครั้งที่ร้ายแรงที่สุดมาคำนวณคะแนน

ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติการกระทำผิดทางวินัยจนถูกลงโทษนี้จะไม่ได้รับการยกเว้นแม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยพระราชบัญญัติการล้างมลทินฯ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔/๒๕๓๙ ซึ่งวินิจฉัยว่า “ตามที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ระบุให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยถูกลงโทษหรือ

ลงโทษทางวินัยในกรณีอื่นๆ หมายความว่า ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเท่านี้หาได้ หมายความว่าความประพฤติหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นถูกลงโทษทางวินัยลบล้างไปด้วยไม่”

๔) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๐ คะแนน  
พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา  
ตามแบบประเมินที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยการประเมินของผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่  
ประเมิน ดังนี้ (เอกสารแนบหมายเลข ๑)

๔.๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม : กรณีเป็นข้าราชการ  
ในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

๔.๒) ท้องถิ่นจังหวัด : กรณีเป็นข้าราชการในสังกัดราชการบริหาร  
ส่วนภูมิภาค

กรณีข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
ภายในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ตามข้อ ๔.๑) – ๔.๒) แล้วแต่กรณี  
ที่ผู้ขอรับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

กรณีข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
นอกสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดเดิม ตามข้อ ๔.๑) – ๔.๒) แล้วแต่กรณี  
ของข้าราชการผู้ขอรับการประเมินก่อนจะได้รับคำสั่งไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ประเมิน  
คุณลักษณะของบุคคล

๕) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน ๒๐ คะแนน  
พิจารณาจากการประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้  
๕.๑) บุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ท่วงทิวาจา และพฤติกรรมของ  
ผู้เข้ารับการประเมิน

๕.๒) ข้อมูลบุคคล ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน  
ผลการปฏิบัติราชการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการแก้ปัญหาและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๕.๓) การนำเสนอและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับเค้าโครงผลงานและข้อเสนอ  
แนวความคิดพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพ

๕.๔) การตอบคำถามอื่นๆ

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน  
ให้ประเมินด้วยวิธีการสอบข้อสอบแบบปรนัย จำนวน ๑๐๐ คะแนนเต็ม ดังนี้

๑) การประเมินความรู้ความสามารถทั่วไป จำนวน ๓๐ คะแนน  
๒) การประเมินความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๗๐ คะแนน

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดพัฒนา  
หรือปรับปรุงงาน จำนวน ๒๐ คะแนน ดังนี้ (เอกสารแนบหมายเลข ๒)

๑) เค้าโครงผลงาน จำนวน ๑๐ คะแนน  
พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวัน  
ปิดรับสมัคร โดยต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดง  
สัดส่วนและบทบาทของผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับ  
การประเมินต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน  
หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อน  
ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เหมาะสมกับตำแหน่งและระดับ  
ที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง จำนวน ๑ เรื่อง

/๒) ข้อเสนอ ...

๒) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาจากการนำเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ การนำเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ตามข้อ ๑) - ๒) เนื้อหาจะต้องมีความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัดต่อหน้ากระดาษ โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพิ่มขึ้น โดยให้พิจารณาตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ เกณฑ์การตัดสิน

เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ได้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ ให้นำคะแนนของผู้เข้ารับการคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน มาคำนวณแล้วจัดเรียงตามลำดับคะแนน จากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ได้คะแนนน้อยที่สุด

๒.๒.๒ ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการประเมินครบทุกองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ การประเมินบุคคล และจะต้องมีคะแนนรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๒.๒.๓ หากผลคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

๑) ถ้าคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒) ถ้าคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๓) ถ้าคะแนนตามองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันอีก ให้นำอาวุโสในราชการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ ซึ่งอ้างอิงจากแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๘๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ ตามลำดับ ดังนี้

๓.๑) วันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า

๓.๒) อัตรารับเงินเดือนปัจจุบัน

๓.๓) อายุราชการ

๓.๔) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับพระราชทาน

๓.๕) อายุตัว

## ๒.๓ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

### ๒.๓.๑ การขึ้นบัญชี

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเรียงตามลำดับที่เป็นเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ซึ่งในระหว่างการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกดังกล่าว หากมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือกกว่า และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความประสงค์จะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างจากบัญชีดังกล่าว ก็สามารถแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไปให้รักษาการในตำแหน่ง เพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์ได้

### ๒.๓.๒ การคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๑) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการจากผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการขึ้นบัญชีตามประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ซึ่งได้มีการจัดลำดับตามคะแนนการประเมินไว้แล้ว ให้รักษาการในตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมินผลงานต่อไป และ

๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก พร้อมทั้งเปิดเผยค่าครองผลงาน สัดส่วนของผลงานในสวนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการทักท้วงและป้องกันการลอกเลียนแบบผลงานทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

### ๒.๓.๓ เงื่อนไขการประเมินบุคคล

หากมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงานฉบับสมบูรณ์

๑) สละสิทธิไม่ขอรับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งเพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์

๒) มีเหตุต้องออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) กรณีข้าราชการรายใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่า ๑ ตำแหน่ง หากได้รับการคัดเลือกและได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งเพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในตำแหน่งอื่นอีก

### ๒.๔ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

กรณีปรากฏผู้ทักท้วง หรือตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินรายใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาระงับ หรือยกเลิกการประเมิน และพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่หากตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

### ๓. การประเมินผลงาน

๓.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งแล้ว จึงเป็นผู้มีสิทธิส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์เพื่อขอรับการประเมิน

๓.๒ ผลงานที่ส่งเพื่อขอรับการประเมินต้องเป็นไปตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓.๓ การนำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินจะต้องเป็นไปตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด (เอกสารแนบหมายเลข ๓)

๓.๔ ให้ดำเนินการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิส่งผลงาน ทั้งนี้ หากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้มีการปรับปรุงแก้ไขผลงาน จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานแล้วส่งถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้ง ทั้งนี้ หากไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์ขอรับการประเมินผลงาน และให้ยกเลิกการประเมินเป็นการเฉพาะราย

๓.๕ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๓.๖ การประเมินและการตรวจสอบการประเมินผลงาน ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามที่ ก.พ. กำหนด ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗

### ๔. การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เมื่อผู้ได้รับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและการประเมินผลงานแล้ว ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธีรุตม์ ศุภวิบูลย์ผล)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลับ

ใช้ปิดทับข้อมูลข่าวสารลับ

ลับ

# ลับ

เอกสารแนบหมายเลข ๑

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล  
เพื่อประกอบการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
ตำแหน่ง.....

ผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<b>๑. การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</b>	(๖๕)	
๑.๑ การทำงานที่เป็นเลิศ	๒๐	.....
๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ	๑๕	.....
๑.๓ การประสานความร่วมมือร่วมใจ	๑๕	.....
๑.๔ ความยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์	๑๕	.....
<b>๒. การประเมินความประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b>	(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 ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๕	.....
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑๐๐</b>	.....

ความเห็นของผู้ประเมิน : .....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

# 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 ๙๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม

๒.๒ ระดับดี หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ 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) การทำงานที่เป็นเลิศ	การปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพและน่าเชื่อถือ มีความมุ่งมั่น ทুমเหตุที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สามารถกำหนดเป้าหมายและ แนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และสามารถ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง
๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการ สาธารณะ	การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักมาตรฐาน ทางจริยธรรม หลักกฎหมาย และจรรยาบรรณ อีกทั้งมีความเป็นมิตร ทัศนคติทางบวก และความพยายามที่จะเข้าใจความคิดและ ความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจ และการยอมรับ แก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ รวมถึงมีจิตบริการสาธารณะ
๓) การประสานความร่วมมือร่วมใจ	การสร้างความร่วมมือร่วมใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสามารถสื่อสาร ประสานสัมพันธ์ และรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นที่ ไว้วางใจได้ มองเห็นคุณค่าของบุคคลและเคารพความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ
๔) ความยืดหยุ่น คลองตัว ริเริ่มสร้างสรรค์	การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยใช้มุมมองเชิงสร้างสรรค์ในการปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงาน สามารถประเมินและพร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทำความเข้าใจสาเหตุและผลกระทบของปัญหา พร้อมทั้งแก้ไข หรือหาทางป้องกันได้อย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้ พร้อมทั้งมองหาโอกาสในการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

# ลับ

- ๒ -

## 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 และไม่ยอมกระทำให้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน	ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม	ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง
๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ลับ



เค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตำแหน่ง .....

จัดทำโดย

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่ง .....

สังกัด .....

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๔ เล่ม  
(ฉบับจริง ๑ เล่ม สำเนา ๓ เล่ม)

เค้าโครงผลงาน

ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ชื่อผลงาน .....

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

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

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน  
โดยแสดงเป็นรูปแบบผังงาน (Flow Chart) พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน  
ตามผังงาน 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...

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

(หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ท้องถิ่นจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

หมายเหตุ ๑) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒. การเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานไม่ต้องแนบเอกสารประกอบ

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เรื่อง .....

๒. หลักการและเหตุผล

.....  
.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....  
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....  
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เงื่อนไขของเค้าโครงเอกสารผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ที่จะนำเสนอ  
เพื่อประกอบการคัดเลือก

๑.๑ เป็นผลงานจากผลการดำเนินงานเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร โดยต้องเป็น  
ผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาท  
ของผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับการประเมินต้อง  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน  
ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้  
ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ  
ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือ  
ฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วม  
ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๔ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือ  
เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว  
จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๑.๕ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา  
ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล  
คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๖ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร  
๑๖ พิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า  
๒๘ บรรทัดต่อหน้ากระดาษ โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงาน  
เพิ่มขึ้น

๒. เงื่อนไขของข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพื่อประกอบการคัดเลือก

๒.๑ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินจะทำอะไร และ  
จะทำอย่างไร และต้องเป็นสิ่งที่จะดำเนินการในอนาคต มิใช่เป็นผลงานที่ผ่านมาแล้ว ซึ่งข้อเสนอแนวคิด  
ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการ  
ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วนราชการ จะต้องเป็นการนำเสนอ  
แนวความคิด/แผนงาน/วิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็น  
ถึงความท้าทาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไข  
ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ได้อย่างไร

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

๒.๓ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิมพ์เอกสาร ด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เพิ่มขึ้น

\*\*\*\*\*



แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง .....

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง .....

ของ

(ชื่อ - สกุล)

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

กลุ่มงาน/ฝ่าย.....

กอง/สำนัก/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด.....

ผลงานเสนอเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก)

ตำแหน่งเลขที่..... กลุ่มงาน/ฝ่าย.....

กอง/สำนัก/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด.....

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๔ เล่ม

(ฉบับจริง ๑ เล่ม สำเนา ๓ เล่ม)

## สารบัญ

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑
เรื่อง .....	
● ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	.....
● สรุปลักษณะสำคัญ 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	.....





ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ชื่อผลงาน .....

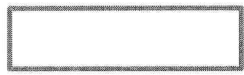
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ (เดือน/ปี - เดือน/ปี) .....  
ขณะดำรงตำแหน่ง ..... ระดับ ..... สังกัด .....

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

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน  
โดยแสดงเป็นรูปแบบผังงาน (Flow Chart) พร้อมทั้งอธิบายถึงรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน  
ตามผังงาน และให้เชื่อมโยงว่าในแต่ละขั้นตอน เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือสั่งการใด  
สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ



การปฏิบัติงาน / กิจกรรม



การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ การอนุญาต



แสดงถึงทิศทาง การเคลื่อนไหวของงาน หรือเส้นทางการไหล  
ของขั้นตอน



๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ และคุณภาพ)  
.....  
.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ  
.....  
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ  
.....  
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ  
.....  
.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....  
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....  
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

- ๑) ..... สัดส่วนของผลงาน (ร้อยละ) .....
- ๒) ..... สัดส่วนของผลงาน (ร้อยละ) .....
- ๓) ..... สัดส่วนของผลงาน (ร้อยละ) .....

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

(หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ท้องถิ่นจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เรื่อง .....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. เงื่อนไขของเค้าโครงเอกสารผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ที่จะนำเสนอ  
เพื่อประกอบการคัดเลือก

๑.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๒ เป็นผลงานจากผลการดำเนินงานเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร โดยต้องเป็น  
ผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน ในกรณีที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของ  
ผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยสัดส่วนของผู้เข้ารับการประเมินต้องไม่น้อย  
กว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิด  
จากการปฏิบัติงานในหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้  
ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ  
ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม  
ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วม  
ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

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

๑.๖ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา  
ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล  
คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๗ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่ากว่า ๕ หน้ากระดาษ A๔ และไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A๔  
(ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ  
TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัดต่อหน้ากระดาษ โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการ  
หลีกเลียงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานเพิ่มขึ้น

๒. เงื่อนไขของข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเพื่อประกอบการคัดเลือก

๒.๑ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินจะทำอะไร และ  
จะทำอย่างไร ซึ่งข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุง  
งานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วน  
ราชการ จะต้องเป็นการนำเสนอแนวความคิด/แผนงาน/วิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง  
ที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็นถึงความท้าทาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ  
อย่างเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ได้อย่างไร

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

๒.๓ เนื้อหาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่ากว่า ๕ หน้ากระดาษ A๔ และไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษร ๑๖ พิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH Sarabun PSK หรือ TH Sarabun IT ๙ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัดต่อหน้ากระดาษ โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการ หลีกเลียงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของเค้าโครงผลงานเพิ่มขึ้น

\*\*\*\*\*