

ที่ ขร ๐๐๑๙.๔/ว ๙๗



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ในการนี้ จังหวัดเชียงราย จึงขอส่งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อให้ท่านแจ้งข้าราชการในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทัย หอมนาน)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ฝ่ายอำนวยการ

โทร. ๐-๕๓๑๗-๗๓๕๐

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good



ประกาศ อ.ก.พ.กรรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยกรรมการพัฒนาชุมชน จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการ
พัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐
ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ และมติ อ.ก.พ.กรรมการ
พัฒนาชุมชน ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จึงประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันที่ปิดรับสมัคร ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

และ

๑.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

และ

๑.๓ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

และ

๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ไม่น้อยกว่า ๘ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า
- ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบ อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง
ตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันมาเป็นระยะเวลา
ขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้น
มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่าโดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของ

/ข้าราชการ...

ข้าราชการแต่ละรายและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

และ

๑.๕ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ในกรณีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับเฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๓ - ข้อ ๑.๕ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาทวิคูณ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยวิธีการสอบข้อเขียน ๑๐๐ คะแนน โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกทุกคนจะต้องเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ

๒.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินบุคลิก ผลงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาจาก

๑) การประเมินของผู้บังคับบัญชา ตามองค์ประกอบการประเมินที่ อ.ก.พ.กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด ๑๐ คะแนน

๒) พิจารณาเค้าโครงเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน ๕๐ คะแนน แยกเป็น (เอกสารแนบ ๑)

(๒.๑) ผลงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง ๓๐ คะแนน

(๒.๒) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง ๒๐ คะแนน

๓) ประเมินความเหมาะสมโดยการสอบสัมภาษณ์ ๔๐ คะแนน

/๒.๓ ขั้นตอนที่ ๓...

๒.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ประวัติการรับราชการคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน พิจารณาจากประวัติการรับราชการ ๗ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) ประวัติการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจาก

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และ/หรือพัฒนาการกิ่งอำเภอ และ/หรือหัวหน้าฝ่าย และ/หรือผู้เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ระดับ ๗ ว (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) (ไม่นับการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน และ/หรือรักษาการในตำแหน่ง และ/หรือให้ปฏิบัติหน้าที่) ๑๐ คะแนน

(๒) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน ครบ ๑ ปี ขึ้นไป (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ๑๐ คะแนน

(๓) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน มาแล้วไม่ครบ ๑ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ๕ คะแนน

(๔) ไม่เคยดำรงตำแหน่งตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) ๐ คะแนน

๒) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน ๔๐ คะแนน ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ๑๐ คะแนน

(๒) รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ๑๐ คะแนน

(๓) รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ๑๐ คะแนน

(๔) รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ๑๐ คะแนน

๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๓๐ คะแนน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเข้าสู่ระดับชำนาญการ (นับรวมการดำรงตำแหน่งระดับ ๖/๖ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) จนถึงวันปิดรับสมัคร (หน่วยนับ : เดือนเศษวันให้ปัดทิ้ง) ดังนี้

คะแนนระยะเวลา = $\frac{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคน}}{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่สูงสุด}} \times \text{คะแนนเต็ม}$

๔) วุฒิการศึกษา ๕ คะแนน โดยให้นับเฉพาะวุฒิสถที่สุดที่สำเร็จการศึกษาแล้วหรือวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยรับรองว่าสำเร็จการศึกษาภายในวันปิดรับสมัคร ทั้งนี้ กรณีสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญาหลายใบ) ให้นับเพียงสาขาวิชาเดียว ดังนี้

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

/๕) การได้รับ...

๕) การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ๕ คะแนน โดยนับเฉพาะรางวัลประเภทบุคคล ดังนี้

(๕.๑) ข้าราชการที่ได้รับรางวัลระดับกรมฯ และ/หรือภายนอก ดังนี้ ๑) รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงาน ก.พ. ๒) รางวัลเพชรน้ำเอกในวงราชการของสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ๓) รางวัลข้าราชการซื้อสัตย์สุจริตของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ๔) รางวัลข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นของกรมการพัฒนาชุมชน ๖ ประเภท ได้แก่ ๑) ประเภทหัวหน้ากลุ่มงาน ๒) ประเภทพัฒนาการอำเภอ ๓) ประเภทวิชาการ ๔) ประเภทพัฒนาการขวัญใจชุมชน ๕) ประเภทสนับสนุน และ ๖) ประเภทซื้อสัตย์สุจริต ได้ ๕ คะแนน

(๕.๒) ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับสำนัก/กอง/เทียบเท่า/จังหวัด) ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ได้รับการคัดเลือกรางวัลข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นของกรมการพัฒนาชุมชน ๖ ประเภท ได้แก่ ๑) ประเภทหัวหน้ากลุ่มงาน ๒) ประเภทพัฒนาการอำเภอ ๓) ประเภทวิชาการ ๔) ประเภทพัฒนาการขวัญใจชุมชน ๕) ประเภทสนับสนุน และ ๖) ประเภทซื้อสัตย์สุจริต ได้ ๓ คะแนน

๖) การถูกลงโทษทางวินัย ๕ คะแนน ตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันปิดรับสมัคร กรณีการได้รับการล้างมลทินแล้วให้ถือว่าผู้นั้นยังคงมีประวัติการกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความผิดที่ถูกลงโทษ ไม่ใช่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ดังนี้

-ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย	๕ คะแนน
-เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง	๓ คะแนน
-เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง	๐ คะแนน

๗) การสำเร็จการศึกษาอบรมหรือการฝึกอบรมหลักสูตรที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า ๕ คะแนน ดังนี้

๗.๑ หลักสูตรระดับสูงของกรมการพัฒนาชุมชน คือ หลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.) หรือหลักสูตรที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเป็นหลักสูตรเทียบเท่าหลักสูตรนพส. ดังนี้

- (๑) หลักสูตรนายอำเภอ (นอ.) ของกรมการปกครอง
- (๒) หลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง (นทส.) ของกรมที่ดิน
- (๓) หลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- (๔) หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง (นบก.) ของกรุงเทพมหานคร
- (๕) หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) หลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาสังคมระดับสูง ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- (๗) หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของสำนักงาน ก.พ.
- (๘) หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลางของสถาบันพระปกเกล้า

๗.๒ หลักสูตรระดับกลางของกรมการพัฒนาชุมชน คือ หลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับกลาง (นพก.) หรือหลักสูตรที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเป็นหลักสูตรเทียบเท่าหลักสูตรนพก. คือ หลักสูตรผู้บริหารระดับ ๖ ของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท. ๖) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

/๗.๓ หลักสูตร...

๗.๓ หลักสตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.) หรือหลักสตรที่
กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเป็นหลักสตรเทียบเท่า
มีค่าคะแนน ดังนี้

-สำเร็จหลักสตร นพส. หรือหลักสตร นพก. หรือหลักสตร นบพ.
หรือหลักสตรเทียบเท่า ๕ คะแนน

-ยังไม่สำเร็จหลักสตร นพส. หรือหลักสตร นพก. หรือหลักสตร นบพ.
หรือหลักสตรเทียบเท่า ๐ คะแนน

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะได้ว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนในขั้นตอนที่ ๑ และ
ขั้นตอนที่ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วจึงนำคะแนนในทุกขั้นตอนมารวมกันแล้วจัดเรียงตามลำดับคะแนน
จากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนน้อยสุดเพื่อแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง
แล้วแต่กรณี ตามลำดับจนครบจำนวนตำแหน่งที่คัดเลือก และจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/
วิธีการเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หากมีผลคะแนนเท่ากันให้ยึดตามเกณฑ์ ดังนี้

- กรณีผู้ที่ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนสัมภาษณ์มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า
- กรณีผู้ที่ได้คะแนนสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินเค้าโครงเอกสาร
ด้านผลงานที่ผ่านมามากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า
- กรณีผู้ที่ได้คะแนนการประเมินเค้าโครงเอกสารด้านผลงานที่ผ่านมามีเท่ากันให้ผู้ที่ได้
คะแนนการประเมินเค้าโครงเอกสารด้านข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานมากกว่าอยู่ในลำดับ
ที่สูงกว่า
- กรณีผู้ที่ได้คะแนนการประเมินเค้าโครงเอกสารด้านข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อ
พัฒนางานเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนประเมินด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า
- กรณีผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการเท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนน
ประวัติการรับราชการมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า
- กรณีผู้ที่ได้คะแนนประวัติการรับราชการเท่ากัน ให้ผู้ที่มีอาวุโสในราชการระดับ
ชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๔. กำหนดเงื่อนไขการคัดเลือก

อ.ก.พ.กรรมการพัฒนาชุมชน กำหนดให้ขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก
บุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้นับตั้งแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อ
ข้าราชการผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลฯ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อมีตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือกว่างทุกกรณี ในระหว่างการขึ้น
บัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลฯ ดังกล่าว กรรมการพัฒนาชุมชนจะแต่งตั้งผู้ผ่านการ
คัดเลือกในลำดับคะแนนถัดไปเพิ่มเติมตามจำนวนที่มีตำแหน่งว่างให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการใน
ตำแหน่งแล้วแต่กรณี และประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

๕. กำหนดการจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน

๕.๑ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นผู้มีสิทธิส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์ โดยจะต้องมีเนื้อหารายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ตามที่ อ.ก.พ.กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด (เอกสารแนบ ๒)

๕.๒ ผลงานที่จะส่งประเมินจะต้องเป็นไปตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล (ขั้นตอนที่ ๒) โดยจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน กรมการพัฒนาชุมชน จะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง และจะเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือทักท้วงและป้องกันการลอกเลียนแบบผลงานทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน www.personel.cdd.go.th

๕.๓ ให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี จัดส่งเอกสารผลงานที่มีเนื้อหารายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ตามที่ อ.ก.พ.กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่เดินทางไปรายงานตัวสังกัดใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ.กรมการพัฒนาชุมชน ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันถัดจากวันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ประธาน อ.ก.พ.กรมการพัฒนาชุมชน

(ปกเอกสาร)



เอกสารผลงาน

ประกอบการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสพการณ์
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

- แบบบัญชีสรุปผลงานย้อนหลัง ๓ ปี
- ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการพัฒนางาน

เค้าโครงเอกสารผลงาน

ประกอบการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑.....

๓.๒.....

ฯลฯ

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

.....

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ๕.๑..... สักส่วนของผลงาน.....

๕.๒..... สักส่วนของผลงาน.....

ฯลฯ

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ขอรับรองว่าสักส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

(พัฒนาการจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน/ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เรื่อง.....

๑. หลักการและเหตุผล

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕. ระยะเวลาที่ทำให้ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานประสบความสำเร็จ

๖. การดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

หมายเหตุ

๑.การจัดทำเค้าโครงเอกสารผลงานการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน ให้มีความยาวเนื้อหาไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ เอ ๔ อักษร TH Sarabun IT ๙ ขนาด ๑๖ pt. โดยมีรายละเอียดการจัดทำในแต่ละส่วน ดังนี้

-ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้ทำอะไร และวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานสามารถนำไปเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้

-ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินจะทำอะไร เป็นการนำเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานในเชิงรุก เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.เพื่อเป็นการประหยัด ในการจัดชุดเอกสาร ให้ใช้วิธีการเย็บมุม ไม่ต้องเข้าเล่ม โดยใช้กระดาษขาว ทั้งชุด ไม่ควรใช้กระดาษที่มีกลิ่น

แบบบัญชีสรุปผลงานย้อนหลัง

ของ.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ปี	ชื่อผลงาน/ผลการปฏิบัติงาน	ความเป็นมา/สาเหตุ	ความรู้/แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้	ความสำเร็จของงาน	ระบุชื่อหลักฐาน/เอกสารที่บ่งชี้ให้เห็นความสำเร็จของงาน (ไม่ต้องส่งเอกสารให้กรม)

ขอรับรองว่าเป็นผลงาน/ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าที่ได้ปฏิบัติจริงตามสัดส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ลงชื่อ.....ผู้เสนอผลงาน
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
(.....)
ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ

- ผลงานที่เสนอต่อคณะกรรมการฯ ทั้ง ๓ เรื่อง จะต้องเป็นผลงานที่ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ปฏิบัติในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ โดยผลงานดีเด่นที่สุดที่จะคัดเลือกไปจัดทำคำโครงการเอกสารผลงาน จะต้องเป็นผลงานที่ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ปฏิบัติในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ให้เลือกผลงาน/ผลการปฏิบัติงานดีเด่น ๑ เรื่อง ไปจัดทำคำโครงการเอกสารผลงาน (ส่วนที่ ๑)

ขอบเขตการจัดทำเอกสารผลงานที่ประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ผลงานที่นำมาประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้
๑. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอรับการประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่จัดทำขึ้นในขณะดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อยู่ด้วย
 ๒. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ในส่วนของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
 ๓. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น
 ๔. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อีกไม่ได้
 ๕. แนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวความคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินงานไว้ด้วย
 ๖. จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด
-