



ที่ บร ๐๐๑๙/ว ๒๕๗

ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๕ เขากระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติ แจ่มความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้อำเภอพิจารณาคัดเลือกให้เหลือประเภทละ ๑ คน ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด

๒. แจ้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในระดับอำเภอจัดทำเอกสารผลงานประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด จำนวน ๓ ชุด สำหรับประเภทชื่อสัตย์สุจริต จำนวน ๑๐ ชุด และจัดส่งเอกสารให้จังหวัดภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๓. กรณีอำเภอไม่ประสงค์จะส่งผู้เข้ารับการคัดเลือก ขอให้แจ้งจังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิ่งเรณู แหวนเพชร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๖๖ ๖๕๑๒ (มท) ๓๗๑๕๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_buriram@cdd.mail.go.th



แนวทางการคัดเลือก

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

แนวทางการคัดเลือก

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น

กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมาตรา ๗๔ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้ ประกอบกับในการดำเนินงานที่ผ่านมา กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น เพื่อสนองตอบต่อภารกิจดังกล่าวที่จะพัฒนาให้บุคลากรในสังกัด เป็นทั้งคนเก่งและดี มีผลงานเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจประพฤติตนอยู่ในจรรยา ระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น เพื่อใช้ในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัด โดยกำหนดรางวัลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๔ รางวัล ดังนี้

๑. ประเภทบริหาร	จำนวน	๕	รางวัล
๒. ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน	จำนวน	๕	รางวัล
๓. ประเภทพัฒนาการอำเภอ	จำนวน	๑๘	รางวัล
๔. ประเภทวิชาการ	จำนวน	๑๙	รางวัล
๕. ประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน	จำนวน	๓๔	รางวัล
๖. ประเภทสนับสนุน	จำนวน	๑๙	รางวัล
๗. ประเภทชื่อเสียงสุจริต	จำนวน	๒	รางวัล
๘. ประเภทลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	รางวัล
๙. ประเภทพนักงานราชการ	จำนวน	๑	รางวัล



๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ คุณสมบัติทั่วไป

- ๑) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
- ๒) ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย
- ๓) ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน่วยงาน ที่เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี (นับถึงวันที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนดสิ้นสุดส่งผลงาน) **ยกเว้นประเภทบริหาร**
- ๔) ไม่เป็นผู้เคยได้รับรางวัลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น ของกรรมการพัฒนาชุมชน ในประเภทที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกมาก่อนตลอดระยะเวลารับราชการ

๒.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกจำแนกตามประเภทรางวัล

ที่	ประเภท	คุณสมบัติ
๑	บริหาร	ส่วนกลาง จำนวน ๑ รางวัล ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทอำนวยการระดับสูง - ต้น ในสังกัด ส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก กอง, ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญในสังกัด ส่วนกลาง, ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง (ภายใน)
		ส่วนภูมิภาค จำนวน ๔ รางวัล ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทอำนวยการระดับสูง ในสังกัด ส่วนภูมิภาค ได้แก่ พัฒนาการจังหวัด
๒	ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน	ส่วนกลาง จำนวน ๑ รางวัล ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ ในสังกัดส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการศูนย์ ศึกษาและพัฒนาชุมชน และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
		ส่วนภูมิภาค จำนวน ๔ รางวัล ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัด ส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน
๓	พัฒนาการ อำเภอ	ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔ รางวัล ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัด ส่วนภูมิภาค ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ



๓. หลักเกณฑ์การคัดเลือก

พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน ๑๐๐ คะแนน โดยมีวิธีการพิจารณาให้ค่าคะแนนจาก ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานดีเด่น ๒) การประพฤติปฏิบัติตน (การครองตน การครองคน การครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ)

ที่	ประเภท	คะแนน (๑๐๐ คะแนน)						หมายเหตุ
		ส่วนที่ ๑ (๔๐)		ส่วนที่ ๒ (๖๐)				
		ผลการประเมิน ๔ รอบ	ผลงานดีเด่น	ครองตน	ครองคน	ครองงาน	การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ	
๑	บริหาร	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๒	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๓	พัฒนาการอำเภอ	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๔	วิชาการ	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๕	พัฒนาการขวัญใจชุมชน	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๖	สนับสนุน	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๗	ชื่อเสียงสุจริต	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	แนวทางของป.ช. ที่ได้แจ้ง สปท.มท.
๘	ลูกจ้างประจำ	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
๙	พนักงานราชการ	๒๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	

๓.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานดีเด่น

๓.๑.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔ รอบการประเมินย้อนหลัง (ผลการประเมินที่นำไปใช้เลื่อนเงินเดือน) ดังนี้

- ๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕)
- ๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ (ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)
- ๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ (ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔)
- ๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ (ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

หมายเหตุ สามารถตรวจสอบข้อมูลได้จากระบบ DPIS



ทั้งนี้ สำหรับข้าราชการดีเด่น ประเภทซื่อสัตย์สุจริต ด้านผลงานดีเด่นให้ระบุผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดีเด่นตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ได้แจ้งสำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงมหาดไทย ต้องเป็นผลงานที่แสดงออกถึง

(๑) ความมุ่งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความยึดมั่น ถือมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หรือการไม่อ่อนไหวต่อสิ่งยั่วยุหรือแรงกดดันใด ๆ อันก่อให้เกิดการกระทำทุจริตหรือประพฤติไม่ชอบ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือกฎระเบียบ แบบแผนอย่างเคร่งครัด โปร่งใส มีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สมถะ รู้จักพึ่งพาตนเอง

(๒) การยืนหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติตนในการยืนหยัดต่อสู้ ปกป้องกับอิทธิพลหรือการกระทำใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องอันส่งผลให้เกิดการกระทำทุจริตทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่นโดยไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการทุจริต รวมถึงการไม่นิ่งเฉยเมื่อพบเห็นการทุจริต โดยแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

(๓) ความ پاکเพียรมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติตนที่มุ่งมั่นให้ครอบครัว บุคคลรอบข้าง หรือสังคมมีความซื่อสัตย์สุจริต ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สั่งสอน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

(๔) องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนว่ามีความเหมาะสม ควรแก่การยกย่อง เช่น การประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม ประโยชน์สาธารณะ

โดยคณะกรรมการฯ จะให้ความสำคัญในพฤติกรรม ๔ ประการข้างต้นเป็นหลัก จะต้องนำเสนอพฤติกรรมและผลงานโดยละเอียด เพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา

๒) การส่งเสริมค่านิยมองค์กร หมายถึง การนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงาน

ค่านิยม A (Appreciation)	หมายถึง การชื่นชม (ปรัชญาการทำงานกับประชาชนและชุมชน)
ค่านิยม B (Bravery)	หมายถึง กล้าหาญ (คุณธรรมในการทำงาน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)
ค่านิยม C (Creativity)	หมายถึง สร้างสรรค์ (ส่งเสริมให้พัฒนางานต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรคงาน)
ค่านิยม D (Discovery)	หมายถึง ใฝ่รู้ (มุ่งสู่ความเป็น Knowledge Worker)
ค่านิยม E (Empathy)	หมายถึง เข้าใจ (การรู้จักชุมชนและเข้าถึงความต้องการของชุมชน)
ค่านิยม F (Facilitation)	หมายถึง เอื้ออำนวย (บทบาทการทำงานของพัฒนากร)
ค่านิยม S (Simplify)	หมายถึง ทำให้ง่าย ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน
ค่านิยม P (Practical)	หมายถึง ปฏิบัติได้จริง เหมาะสม มีประโยชน์



ความคิดเห็น

- ยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานพร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดง

- มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเสนอเหตุผลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ

สิ่งที่เป็นประโยชน์

๓) ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค และแนะนำ

- มีความสำนึกและถือเป็นที่ที่จะต้องให้บริการ

- ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

- ให้บริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ

- มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

- ประพฤติและปฏิบัติตนตรงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และวิธีการที่กำหนด

- ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

- ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล

๕) การเสริมสร้างความสามัคคี มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน

- การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ

- เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

๓.๒.๓ ด้านการครองงาน

หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ ด้วยความเต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนผลงานปรากฏชัดแจ้งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ และประชาชนมากกว่าผู้อื่น ๆ อย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขยันและพากเพียรในการทำงาน

- ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

- มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

- มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ

- สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลน วัสดุ

อุปกรณ์ หรือ อัตรากำลัง เป็นต้น

๒) มีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ นโยบายและวิธีการ

- มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

- มีความสามารถและปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงาน

- รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยความเต็มใจ



๔. ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก

ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก
๑	บริหาร	ส่วนกลาง ๑) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทบริหาร พิจารณาคัดเลือกฯ จำนวน ๑ ราย เพื่อนำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบต่อไป ๒) กรรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ
		ส่วนภูมิภาค ๑) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการ พิจารณาคัดเลือกฯ เขตตรวจราชการละ ๑ ราย แจ่งให้กองการเจ้าหน้าที่และผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ ๒) ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการจัดทำประวัติและผลงานดีเด่นตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทบริหาร พิจารณาคัดเลือกต่อไป ๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทบริหาร พิจารณาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เหลือภาคละ ๑ ราย รวม ๔ ภาค ๔ ราย เพื่อนำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบต่อไป ๔) กรรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ
๒	ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน	ส่วนกลาง ๑) ให้สำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการฯ คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย และแจ่งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ ๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่นตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตน และให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และเสนอผู้มีคะแนนสูงสุด จำนวน ๑ ราย ให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบต่อไป ๔) กรรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ
		ส่วนภูมิภาค ๑) ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย และแจ่งให้กรมการพัฒนาชุมชน ทราบ ๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่นตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด



ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก
๔	พัฒนาการอำเภอ	ส่วนกลาง (-ไม่มี-)
		ส่วนภูมิภาค ๑) ให้จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นตัวแทนจังหวัด จำนวน ๑ ราย แจงให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ ๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับจังหวัด จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ส่วนภูมิภาค พิจารณาคัดเลือก ๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการพิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตนและให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และส่งผลการคัดเลือกให้กรมการพัฒนาชุมชน ๔) กรมการพัฒนาชุมชน ประกาศผลการคัดเลือกผู้ได้รับคะแนนประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงานสูงสุด ในแต่ละเขตตรวจราชการ เป็นผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ประเภทพัฒนาการอำเภอ จำนวน ๑ ราย
๕	พัฒนากรขวัญใจชุมชน	ส่วนกลาง (-ไม่มี-)
		ส่วนภูมิภาค ๑) ให้จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นตัวแทนจังหวัด จำนวนตามสัดส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด แจงให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ (ภาคผนวก ก) ๒) ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการพิจารณาประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน จำนวนตามสัดส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จัดทำประวัติและผลงานดีเด่นตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ส่วนภูมิภาค พิจารณาคัดเลือก ๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการพิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตนและให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และส่งผลการคัดเลือกให้กรมการพัฒนาชุมชน ๔) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ



ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก	
๕	พัฒนากรขวัญใจชุมชน (ต่อ)	๓) เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบ ๖ จังหวัด มีจำนวน ๒ เขตตรวจราชการ ๆ ละ ๓ รางวัล รวม ๖ รางวัล - เขตตรวจราชการที่ ๑ กลุ่มจังหวัดกลางตอนบน (ชัยนาท, พระนครศรีอยุธยา, ลพบุรี, สระบุรี, สิงห์บุรี, อ่างทอง) - เขตตรวจราชการที่ ๖ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (กระบี่, ตรัง, พังงา, ภูเก็ต, ระนอง, สตูล)	
๖	ลูกจ้างประจำ/ ชื่อสัตย์สุจริต/ พนักงานราชการ	ส่วนกลาง ๑) ให้สำนัก กอง แต่งตั้ง คณะกรรมการ ๙ พิจารณาคัดเลือก ผู้มีคุณสมบัติ ประเภทละ ๑ ราย แจ้งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ	ส่วนภูมิภาค ๑) ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการ ๙ พิจารณา คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ ประเภทละ ๑ ราย แจ้งให้ กรมการพัฒนาชุมชนทราบ เพื่อให้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการ พิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัว และผลงาน ดีเด่น พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบ ประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงานจัด เรียงลำดับคะแนน และส่งผลการคัดเลือกให้ กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาต่อไป
		๒) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทชื่อสัตย์สุจริต และ ประเภทพนักงานราชการพิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัวและผลงานดีเด่น พิจารณา ให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงานแล้วจัดเรียงลำดับตาม ค่าคะแนน และนำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบ	
		๓) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ	

หมายเหตุ ๑. ประกาศของกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ถือเป็นที่สุด

๒. กรณีผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่น ก่อนการพิจารณาคัดเลือกระดับเขตตรวจราชการ/กรม มีข้อปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน ยังคงมีสิทธิในการเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกในระดับเขตตรวจราชการ/กรม ต่อไป โดยหน่วยงานไม่ต้องคัดเลือกใหม่

๒.๒ ให้หน่วยงานที่เสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน ที่ได้รับคำสั่งย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่นแจ้งรายชื่อให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ

๒.๓ กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน (จังหวัด) ที่ได้รับคำสั่งย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่น (กรณีข้ามจังหวัด) ก่อนการพิจารณาคัดเลือกระดับเขตตรวจราชการเข้ารับการคัดเลือกฯ ระดับเขตตรวจราชการ ตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๒.๔ กรณีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน (จังหวัด) ไม่สามารถเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกในระดับเขตตรวจราชการตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกฯ และให้ส่งแบบฟอร์มสละสิทธิ์เข้ารับการพิจารณาให้กองการเจ้าหน้าที่ (ภาคผนวก จ)



หมายเหตุ สำหรับแบบปกเอกสาร ให้ออกแบบได้ฟรีสไตล์ โดยให้มีข้อความในหน้าปก ดังนี้

๑. เอกสารผลงานผู้เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ประเภท (ระบุ)

๓. ชื่อ - สกุล

๔. ตำแหน่ง

๕. สังกัด

๕.๒ ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนดำเนินการตรวจสอบประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ตารางวันลาผลงานหรือการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ และการดำเนินการทางวินัยของผู้ที่เสนอผลงานเข้ารับการพิจารณาว่าเคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ พร้อมทั้งลงลายมือชื่อรับรองการดำเนินการทางวินัยของผู้เสนอผลงานดังกล่าว

๕.๓ ให้หน่วยงาน (สำนัก กอง/สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด) จัดทำประกาศเกียรติคุณข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน) ยกเว้นประเภทบริหาร โดยวันที่ประกาศต้องอยู่ในห้วงระยะเวลาที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดให้ส่งผลงาน (๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๕.๔ ส่งสำเนาประกาศฯ แบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และเอกสารผลงานให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยนับจากวันที่กรมการพัฒนาชุมชนประทับตรารับหนังสือ



ภาคผนวก

♦ **ภาคผนวก ก** บัญชีจำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับหน่วยงานเพื่อเสนอเข้ารับ
การพิจารณาคัดเลือกระดับเขตตรวจราชการ

♦ **ภาคผนวก ข** แบบเอกสารผลงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

♦ **ภาคผนวก ค** ตัวอย่างประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน)

♦ **ภาคผนวก ง** แบบสรุปรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

♦ **ภาคผนวก จ** แบบฟอร์มสละสิทธิ์ได้รับการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สำหรับคณะกรรมการคัดเลือกคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับเขตตรวจราชการ

♦ **ภาคผนวก ฉ** แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

♦ **ภาคผนวก ช** คำอธิบายแบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

♦ **ภาคผนวก ซ** แบบสรุปคะแนนการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	จังหวัด/เขตตรวจราชการ	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนากร (คน)	จำนวนพัฒนากรบัญชีชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตตรวจราชการ (คน) (A)	หมายเหตุ
เขตตรวจราชการที่ ๔ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒				
๑๔	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๓๑	๑	
๑๕	จังหวัดเพชรบุรี	๓๔	๑	
๑๖	จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๔	๑	
๑๗	จังหวัดสมุทรสาคร	๑๒	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๕ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย				
๑๘	จังหวัดชุมพร	๓๒	๑	
๑๙	จังหวัดนครศรีธรรมราช	๔๒	๒	
๒๐	จังหวัดพัทลุง	๔๔	๑	
๒๑	จังหวัดสงขลา	๖๗	๒	
๒๒	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๗๖	๒	
เขตตรวจราชการที่ ๖ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน				
๒๓	จังหวัดกระบี่	๓๒	๑	
๒๔	จังหวัดตรัง	๓๔	๑	
๒๕	จังหวัดพังงา	๓๑	๑	
๒๖	จังหวัดภูเก็ต	๑๒	๑	
๒๗	จังหวัดระนอง	๒๐	๑	
๒๘	จังหวัดสตูล	๑๘	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๗ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน				
๒๙	จังหวัดนราธิวาส	๗๐	๒	
๓๐	จังหวัดปัตตานี	๑๐๕	๓	
๓๑	จังหวัดยะลา	๔๘	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๘ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๑				
๓๒	จังหวัดฉะเชิงเทรา	๔๔	๑	
๓๓	จังหวัดชลบุรี	๔๔	๑	
๓๔	จังหวัดระยอง	๓๒	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๙ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒				
๓๕	จังหวัดจันทบุรี	๓๔	๑	
๓๖	จังหวัดตราด	๒๘	๑	

ที่	จังหวัด/เขตตรวจราชการ	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนากร (คน)	จำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตตรวจราชการ (คน) (A)	หมายเหตุ
เขตตรวจราชการที่ ๑๕ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑				
๖๐	จังหวัดเชียงใหม่	๑๐๑	๓	
๖๑	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๒๗	๑	
๖๒	จังหวัดลำปาง	๕๒	๒	
๖๓	จังหวัดลำพูน	๓๒	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๑๖ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒				
๖๔	จังหวัดเชียงราย	๗๒	๒	
๖๕	จังหวัดน่าน	๖๐	๒	
๖๖	จังหวัดพะเยา	๓๕	๑	
๖๗	จังหวัดแพร่	๓๔	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๑๗ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑				
๖๘	จังหวัดตาก	๓๖	๑	
๖๙	จังหวัดพิษณุโลก	๔๕	๑	
๗๐	จังหวัดเพชรบูรณ์	๕๓	๒	
๗๑	จังหวัดสุโขทัย	๓๗	๑	
๗๒	จังหวัดอุตรดิตถ์	๓๖	๑	
เขตตรวจราชการที่ ๑๘ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒				
๗๓	จังหวัดกำแพงเพชร	๔๔	๑	
๗๔	จังหวัดนครสวรรค์	๖๕	๒	
๗๕	จังหวัดพิจิตร	๔๘	๑	
๗๖	จังหวัดอุทัยธานี	๓๒	๑	
รวม		๒๗๘๗	๑๐๙	

ติดรูปสี
ชุดปกติขาว
ขนาด ๑.๕ นิ้ว

แบบประวัติและผลงานดีเด่น
ผู้เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

- ประเภท บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ
 วิชาการ พัฒนาการขวัญใจชุมชน สนับสนุน
 ชื่อสัตย์สุจริต ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ - สกุล.....
อายุ.....ปี
๒. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
จากสถาบันการศึกษา.....
วันเดือนปีที่จบการศึกษา.....เกรดเฉลี่ย.....
๓. เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๔. ปัจจุบันตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
รวมเวลาราชการนับถึงปัจจุบัน.....ปี.....เดือน (นับจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
๕. ปณิธานความดี (ความยาวไม่เกิน ๓๐ คำ)
.....
๖. ตารางวันลาการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๒ ปี

ปีงบประมาณ	จำนวนวันลา			หมายเหตุ
	ลาป่วย (ครั้ง/วัน)	ลากิจ (ครั้ง/วัน)	มาสาย (ครั้ง/วัน)	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)				
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)				

๗. ผลการประเมินย้อนหลัง ๔ รอบประเมิน

ปีงบประมาณ	การประเมิน		หมายเหตุ
	ระดับผลการประเมิน (ดีเด่น, ดีมาก ฯลฯ)	ร้อยละการประเมิน (เช่น ๙๘.๐๒)	
๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕			
๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕			
๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔			
๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓			

ตอนที่ ๓ ผลงานดีเด่น

๓.๑ ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ เป็นผลงานดีเด่นสร้างสรรค์ได้รับความนิยมน เป็นที่ยอมรับและปรากฏผลเด่นชัด จำนวน ๒ เรื่อง

ผลงานที่ ๑ ینگประมาณ..... (ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ)

- ๑) ชื่อผลงานเด่น.....
- ๒) สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน.....
- ๓) ระยะเวลา/งบประมาณ.....
- ๔) สรุปผลสำเร็จของงาน.....
- ๕) การนำไปใช้ประโยชน์.....
- ๖) ภาคผนวก (เช่น ภาพกิจกรรม คำสั่ง ประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ เป็นต้น)

ผลงานที่ ๒ ینگประมาณ..... (ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ)

- ๑) ชื่อผลงานเด่น.....
- ๒) สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน.....
- ๓) ระยะเวลา/งบประมาณ.....
- ๔) สรุปผลสำเร็จของงาน.....
- ๕) การนำไปใช้ประโยชน์.....
- ๖) ภาคผนวก (เช่น ภาพกิจกรรม คำสั่ง ประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ เป็นต้น)

*****สำหรับข้าราชการดีเด่นประเภทชื่อเสียงสุจริต** ให้ระบุผลงานดีเด่น จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง ที่แสดงออกถึง ๑) ความมุ่งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง ๒) การยึดหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความซื่อสัตย์สุจริต ๓) ความพากเพียรมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต ๔) องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนว่ามีความเหมาะสม

๓.๒ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ให้อธิบายพฤติกรรมที่บ่งชี้การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานจนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมอย่างไร พิจารณาดังนี้

- ๑) ค่านิยม A (Appreciation)
- ๒) ค่านิยม B (Bravery)
- ๓) ค่านิยม C (Creativity)
- ๔) ค่านิยม D (Discovery)
- ๕) ค่านิยม E (Empathy)
- ๖) ค่านิยม F (Facilitation)
- ๗) ค่านิยม S (Simplify)
- ๘) ค่านิยม P (Practical)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นนี้เป็นจริง

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



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด.....
เรื่อง ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน)

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประเภทพัฒนาการอำเภอ ประเภทวิชาการ ประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน ประเภทสนับสนุน ประเภทซื่อสัตย์สุจริต ประเภทลูกจ้างประจำ และประเภทพนักงานราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัด นั้น

บัดนี้ จังหวัด..... ได้คัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน) เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผู้สมควรได้รับการประกาศเกียรติคุณ รวมจำนวน..... ประเภท คน จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน) แยกตามประเภท ดังนี้

๑. ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงาน.....
กลุ่มงาน.....

๒. ประเภทพัฒนาการอำเภอ ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล พัฒนาการอำเภอ.....
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....

๓. ประเภทวิชาการ ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชน.....
กลุ่มงาน.....

๔. ประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน ได้แก่ (ถ้ามี)

- ๑) ชื่อ - สกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชน.....
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....
- ๒) ชื่อ - สกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชน.....
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....
- ๓) ชื่อ - สกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชน.....
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....



ประกาศสำนัก/กอง.....

เรื่อง ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนชุมชน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน)

.....

ตามที่กรมการพัฒนชุมชน ได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประเภทวิชาการ ประเภทสนับสนุน ประเภทชื่อสัตย์สุจริต ประเภทลูกจ้างประจำ และประเภทพนักงานราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัด นั้น

บัดนี้ สำนัก/กอง..... ได้คัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน) เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผู้สมควรได้รับการประกาศเกียรติคุณ รวมจำนวน..... ประเภท คน จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนชุมชน ระดับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แยกตามประเภท ดังนี้

๑. ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงาน.....
กลุ่มงาน.....

๒. ประเภทวิชาการ ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล นักวิชาการพัฒนชุมชน.....
กลุ่มงาน.....

๓. ประเภทสนับสนุน ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล เจ้าพนักงาน.....
กลุ่มงาน.....

๔. ประเภทชื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล
.....
.....

๕. ประเภทลูกจ้าง ได้แก่ (ถ้ามี)

ชื่อ - สกุล
.....
.....

แบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระดับหน่วยงาน)

ภาคผนวก ง

หน่วยงาน : เขตตรวจราชการที่ :

ที่	ประเภท	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	จำนวนเอกสาร ผลงาน (เล่ม)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน					
๒	พัฒนาการอำเภอ					
๓	วิชาการ					
๔	พัฒนากรขวัญใจชุมชน					
๕	สนับสนุน					
๖	ลูกจ้างประจำ					
๗	ชื่อสัตย์สุจริต					
๘	พนักงานราชการ					

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....(ผู้อำนวยการสำนัก กอง/พัฒนาการจังหวัด)....

แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
(ประเภทบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ วิชาการ พัฒนาการวิจัยชุมชน สนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ)

ชื่อผู้รับการประเมินตำแหน่งสังกัด.....

คำชี้แจง พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการพิจารณาให้ค่าคะแนนจาก ๒ ส่วน ได้แก่
๑. ประวัติส่วนตัวด้าน ผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมินและผลงานดีเด่น
๒. การติดตามผลงานในเชิงลึกแต่ละด้าน

ส่วนที่ ๑ ประวัติส่วนตัวและผลงานดีเด่น (รวม ๕๐ คะแนน)		
๑.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ (รวม ๒๐ คะแนน)	คะแนนการประเมิน	หมายเหตุ
ผลการประเมิน ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐	ได้ ๑ คะแนน	
ผลการประเมิน ร้อยละ ๕๐ – ๕๔	ได้ ๒ คะแนน	
ผลการประเมิน ร้อยละ ๕๕ – ๕๙	ได้ ๓ คะแนน	
ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ – ๙๕	ได้ ๔ คะแนน	
ผลการประเมิน มากกว่า ร้อยละ ๙๕	ได้ ๕ คะแนน	
๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕		
๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔		
๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓		
๑.๒ ผลงานดีเด่น (รวม ๒๐ คะแนน)	คะแนนการประเมิน	หมายเหตุ
๑) ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (๓ คะแนน)		
๒) ผลงานดังกล่าวเป็นประจักษ์ต่อราชการและสังคม (๓ คะแนน)		
๓) เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไปได้ (๓ คะแนน)		
๔) เป็นผลงานที่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๓ คะแนน)		
๕) เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติตนด้วยความเสียสละ วิริยะ และอุตสาหะ (๓ คะแนน)		
๖) การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P (๕ คะแนน)		
ส่วนที่ ๒ การติดตามผลงานในเชิงลึกแต่ละด้าน (รวม ๖๐ คะแนน)		
๒.๑ ด้านการครองตน (รวม ๑๕ คะแนน)		
๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ (๕ คะแนน)		
๒) การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย (๕ คะแนน)		
๓) การดำเนินชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๕ คะแนน)		

แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ประเภทข้อสัตย์สุจริต

ชื่อผู้รับการประเมินตำแหน่งสังกัด.....

คำชี้แจง พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการพิจารณาให้ค่าคะแนนจาก ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ประวัติส่วนตัวด้านผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมินและผลงานดีเด่น
๒. การติดตามผลงานในเชิงลึกแต่ละด้าน

ส่วนที่ ๑ ประวัติส่วนตัวและผลงานดีเด่น (รวม ๔๐ คะแนน)		
๑.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ (รวม ๒๐ คะแนน)	คะแนนการประเมิน	หมายเหตุ
ผลการประเมิน ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ได้ ๑ คะแนน		
ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ – ๘๔ ได้ ๒ คะแนน		
ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕ – ๘๙ ได้ ๓ คะแนน		
ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ – ๙๕ ได้ ๔ คะแนน		
ผลการประเมิน มากกว่า ร้อยละ ๙๕ ได้ ๕ คะแนน		
๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕		
๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔		
๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓		
๑.๒ ผลงานดีเด่น (รวม ๒๐ คะแนน)	คะแนนการประเมิน	หมายเหตุ
๑) ความมุ่งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง (๔ คะแนน)		
๒) การยืนหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความซื่อสัตย์สุจริต (๔ คะแนน)		
๓) ความ پاکเพียงมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต (๔ คะแนน)		
๔) การประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม และประโยชน์สาธารณะ (๔ คะแนน)		
๕) การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P (๔ คะแนน)		
ส่วนที่ ๒ การติดตามผลงานในเชิงลึกแต่ละด้าน (รวม ๖๐ คะแนน)		
๒.๑ ด้านการครองตน (รวม ๑๕ คะแนน)		
๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ (๕ คะแนน)		
๒) การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย (๕ คะแนน)		
๓) การดำเนินชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๕ คะแนน)		

คำอธิบาย

แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คะแนน โดยวิธีการให้ค่าคะแนนจากแบบประวัติส่วนตัว และผลงานดีเด่น และการติดตามผลงานในเชิงลึกของกรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการพิจารณาให้ค่าคะแนนจาก ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ประวัติส่วนตัวด้านผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ และผลงานดีเด่น ๔๐ คะแนน ได้แก่

๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ ๒๐ คะแนน

๒) ผลงานดีเด่น ๒๐ คะแนน

๒. การติดตามผลงานในเชิงลึก ๔ ด้านรวม ๖๐ คะแนน ได้แก่

๑) ด้านการครองตน ๑๕ คะแนน

๒) ด้านการครองคน ๑๕ คะแนน

๓) ด้านการครองงาน ๑๕ คะแนน

๔) การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ ๑๕ คะแนน

ซึ่งอาศัยนิยามความหมายของหลักเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านการครองตน (๑๕ คะแนน) หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรมที่สมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ (รวม ๕ คะแนน)

๑) มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ๑.๒๕ คะแนน

๒) มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง ๑.๒๕ คะแนน

๓) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค ๑.๒๕ คะแนน

๔) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น ๑.๒๕ คะแนน

๑.๒ การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย (รวม ๕ คะแนน)

๑) เป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ ๑.๒๕ คะแนน

๒) ประพฤติและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลโดยทั่วไป ๑.๒๕ คะแนน

๓) เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ๑.๒๕ คะแนน

๔) เป็นผู้ตรงต่อเวลา ๑.๒๕ คะแนน

๑.๓ การดำเนินชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (รวม ๕ คะแนน)

๑) ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ๑.๒๕ คะแนน

ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต

๒) ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ๑.๒๕ คะแนน

๒.๕ การเสริมสร้างความสามัคคี มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน
(รวม ๓ คะแนน)

- ๑) การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ ๑ คะแนน
- ๒) เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๑ คะแนน
- ๓) ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ๑ คะแนน

(๓) ด้านการครองงาน (๑๕ คะแนน) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่่าเสมอด้วยความเต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนผลงานปรากฏชัดแจ้งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการและประชาชนมากกว่าผู้อื่น ๆ อย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขยันและพากเพียรในการทำงาน (รวม ๕ คะแนน)

- ๑) ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๑ คะแนน
- ๒) มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ๑ คะแนน
- ๓) มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ๑ คะแนน
- ๔) มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ ๑ คะแนน
- ๕) สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลน วัสดุ

อุปกรณ์ หรือ วัสดุเก่าล้า เป็นต้น

๑ คะแนน

๓.๒ มีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (รวม ๕ คะแนน)

- ๑) มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ นโยบายและวิธีการ ๑.๒๕ คะแนน
- ๒) มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ๑.๒๕ คะแนน
- ๓) มีความสามารถและปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงาน ๑.๒๕ คะแนน
- ๔) รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ ๑.๒๕ คะแนน

๓.๓ การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ (รวม ๕ คะแนน)

- ๑) การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ ๑.๒๕ คะแนน
- ๒) การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของประชาชนและส่วนรวม ๑.๒๕ คะแนน
- ๓) ใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างเหมาะสมและประหยัด ๑.๒๕ คะแนน
- ๔) สามารถร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างหน่วยราชการกับประชาชนได้เป็นอย่างดี ๑.๒๕ คะแนน

(๔) การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ (๑๕ คะแนน) หมายถึง การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๖ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ (๕ คะแนน)

การส่งเสริมค่านิยมองค์การ หมายถึง การนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานจนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

***** สำหรับข้าราชการดีเด่น ประเภทชื้อสัตย์สุจริต**

(๑) ความมุ่งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความยึดมั่นถือมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หรือการไม่อ่อนไหวต่อสิ่งยั่วยุหรือแรงกดดันใด ๆ อันก่อให้เกิดการกระทำทุจริตหรือประพฤติไม่ชอบ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด โปร่งใส มีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สมณะ รู้จักพึ่งพาตนเอง (๕ คะแนน)

(๒) การยืนหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนในการยืนหยัดต่อสู้ปกป้องกับอิทธิพลหรือการกระทำใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องอันส่งผลให้เกิดการกระทำทุจริตทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่น โดยไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการทุจริต รวมถึงการไม่นิ่งเฉยเมื่อพบเห็นการทุจริต โดยแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ (๕ คะแนน)

(๓) ความ پاکเพียรมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติตนที่มุ่งมั่นให้ครอบครัว บุคคลรอบข้าง หรือสังคมมีความซื่อสัตย์สุจริต ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สั่งสอน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ (๕ คะแนน)

(๔) องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนว่ามีความเหมาะสม ควรแก่การยกย่อง เช่น การประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม ประโยชน์สาธารณะ (๕ คะแนน)

(๕) การส่งเสริมค่านิยมองค์การ (๕ คะแนน)

การส่งเสริมค่านิยมองค์การ หมายถึง การนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานจนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
