



ที่ บร ๐๐๑๙/ว๑๙

ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขากระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอให้อำเภอมอบหมายพัฒนาการอำเภอพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติ แข็งความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้อำเภอพิจารณาคัดเลือกให้เหลือประเภทละ ๑ คน ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด

๒. แจ้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในระดับอำเภอจัดทำเอกสารผลงานประกอบการพิจารณา คัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด จำนวน ๓ ชุด และจัดส่งเอกสารให้จังหวัดภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

๓. กรณีอำเภอไม่ประสงค์จะส่งผู้เข้ารับการคัดเลือก ขอให้แจ้งจังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

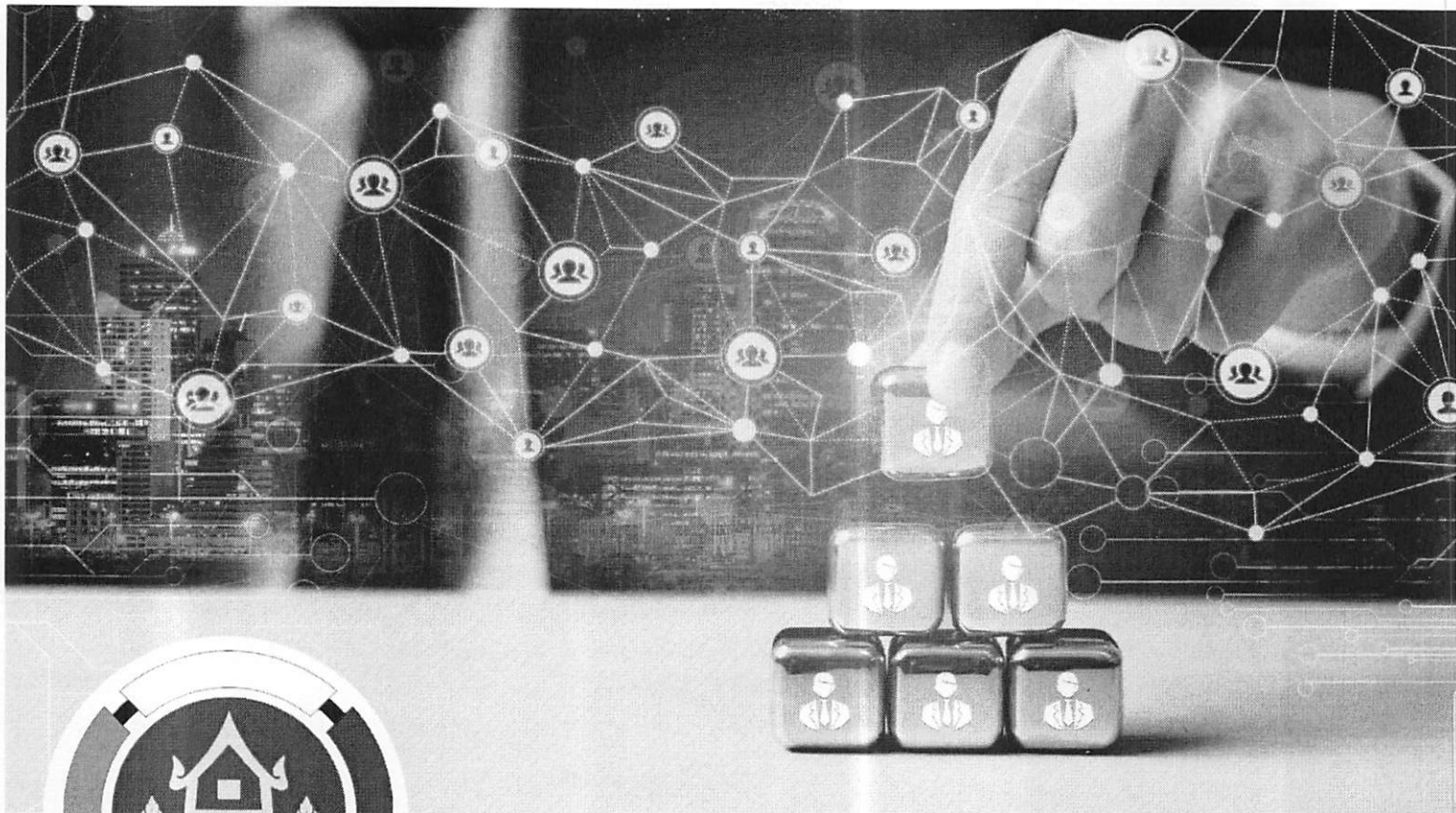
(นายจำเริญ แหวนเพชร)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๖๖ ๖๕๑๒ (มท) ๓๗๑๕๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_buriram@cdd.mail.go.th



แนวทางการคัดเลือก

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน



	หน้า
แนวทางการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑
๑. ประเภทรางวัล	๒
๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	๓
๓. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	๕
๔. ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก	๑๐
๕. แนวทางการจัดทำเอกสารประวัติและผลงานดีเด่นประกอบการพิจารณาคัดเลือก	๑๔

ภาคผนวก

♦ **ภาคผนวก ก** บัญชีจำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับหน่วยงานเพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกระดับเขตการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนารัฐบาล

♦ **ภาคผนวก ข** แบบเอกสารผลงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ แบบสรุปประวัติส่วนตัวและผลงานดีเด่น ฯ

ส่วนที่ ๒ แบบประวัติและผลงานดีเด่น ฯ

♦ **ภาคผนวก ค** ตัวอย่างประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระดับหน่วยงาน)

♦ **ภาคผนวก ง** แบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก จ** แบบฟอร์มสละสิทธิ์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

**สำหรับคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐบาล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับเขตการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนารัฐบาล**

♦ **ภาคผนวก ฉ** แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก ช** คำอธิบายแบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก ซ** แบบสรุปคะแนนการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

แนวทางการคัดเลือก

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น

กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

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. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๓ รางวัล ดังนี้

๑. ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน	จำนวน	๕	รางวัล
๒. ประเภทพัฒนาการอำเภอ	จำนวน	๑๑	รางวัล
๓. ประเภทวิชาการ	จำนวน	๑๒	รางวัล
๔. ประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน	จำนวน	๑๑	รางวัล
๕. ประเภทสนับสนุน	จำนวน	๑๒	รางวัล
๖. ประเภทลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	รางวัล
๗. ประเภทพนักงานราชการ	จำนวน	๑	รางวัล

๑. ประเภทรางวัล

ที่	ประเภท	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑ รางวัล	๔ รางวัล	๕ รางวัล
๒	พัฒนาการอำเภอ	-	๑๑ รางวัล	๑๑ รางวัล
๓	พัฒนาการขวัญใจชุมชน	-	๑๑ รางวัล	๑๑ รางวัล
๔	วิชาการ	๑ รางวัล	๑๑ รางวัล	๑๒ รางวัล
๕	สนับสนุน	๑ รางวัล	๑๑ รางวัล	๑๒ รางวัล
๖	ลูกจ้างประจำ	๑ รางวัล		๑ รางวัล
๗	พนักงานราชการ	๑ รางวัล		๑ รางวัล
รวม				๕๓ รางวัล

๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ คุณสมบัติทั่วไป

- ๑) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
- ๒) ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย
- ๓) ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน่วยงาน ที่เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี (นับถึงวันที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนดสิ้นสุดส่งผลงาน)
- ๔) ไม่เป็นผู้เคยได้รับรางวัลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่นของกรมการพัฒนารัฐบาล มาก่อนตลอดระยะเวลาเข้ารับราชการ

๒.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกจำแนกตามประเภทรางวัล

ที่	ประเภท	คุณสมบัติ
๑	ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน	<u>ส่วนกลาง จำนวน ๑ รางวัล</u> ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ ในสังกัดส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และหัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการ
		<u>ส่วนภูมิภาค จำนวน ๔ รางวัล</u> ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน
๒	พัฒนาการอำเภอ	<u>ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑ รางวัล</u> ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนภูมิภาค ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ
๓	วิชาการ	<u>ส่วนกลาง จำนวน ๑ รางวัล</u> ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการและปฏิบัติการ ในสังกัดส่วนกลาง ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักพิเศษสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักจัดการงานทั่วไป
		<u>ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑ รางวัล</u> ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ ในสังกัดส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน และนักจัดการงานทั่วไป

ที่	ประเภท	คุณสมบัติ
๔	พัฒนากรขวัญใจชุมชน	<p>ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑ รางวัล</p> <p>ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พัฒนากร)</p>
๕	สนับสนุน	<p>ส่วนกลาง จำนวน ๑ รางวัล</p> <p>ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนกลาง ได้แก่ นายช่างโยธา เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานห้องสมุด</p> <p>ส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑ รางวัล</p> <p>ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนภูมิภาค ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ</p>
๖	ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ รางวัล	ลูกจ้างประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ในสังกัดส่วนกลาง และสังกัดส่วนภูมิภาค
๗	พนักงานราชการ จำนวน ๑ รางวัล	พนักงานราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ในสังกัดส่วนกลาง และสังกัดส่วนภูมิภาค และพนักงานกองทุนสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓. หลักเกณฑ์การคัดเลือก

พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน ๑๐๐ คะแนน โดยมีวิธีการพิจารณาให้ค่าคะแนนจาก ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานดีเด่น ๒) การประพฤติปฏิบัติตน (การครองตน การครองคน การครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ) **ทั้งนี้ ผู้ที่จะผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐**

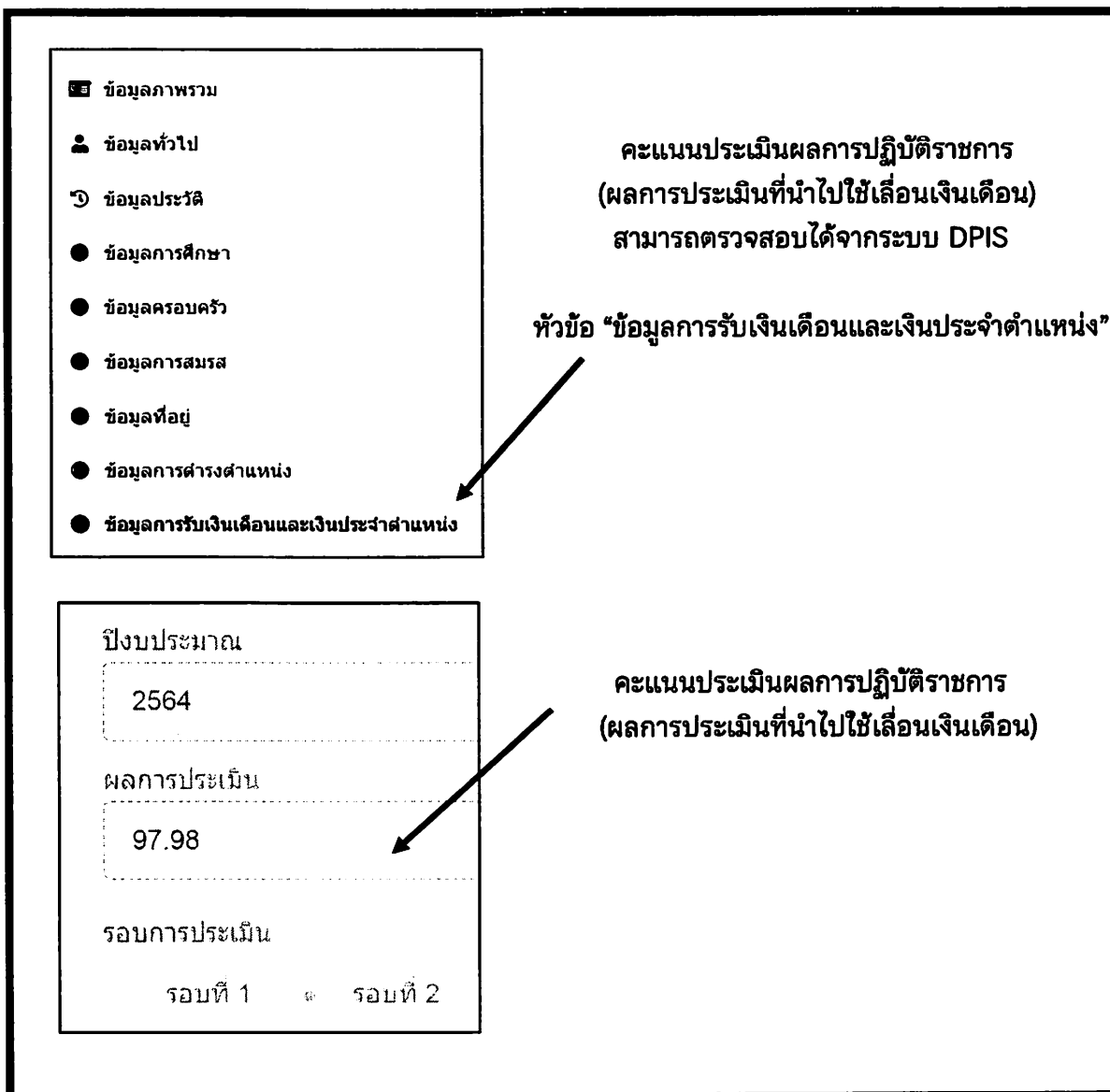
ที่	ประเภท	คะแนน (๑๐๐ คะแนน)						หมายเหตุ
		ส่วนที่ ๑ (๕๐)		ส่วนที่ ๒ (๖๐)				
		ผลการประเมิน ๔ รอบ	ผลงานดีเด่น	ครองตน	ครองคน	ครองงาน	การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ	
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๒	พัฒนาการอำเภอ	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๓	วิชาการ	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๔	พัฒนากรขวัญใจชุมชน	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๕	สนับสนุน	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๖	ลูกจ้างประจำ	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	
๗	พนักงานราชการ	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	

๓.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานดีเด่น

๓.๑.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔ รอบการประเมินย้อนหลัง (ผลการประเมินที่นำไปใช้เลื่อนเงินเดือน) ดังนี้

- ๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
(ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗)
- ๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)
- ๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
(ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖)
- ๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
(ดูข้อมูลที่มีผล วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

หมายเหตุ สามารถตรวจสอบข้อมูลได้จากระบบ DPIS



๓.๑.๒ ด้านผลงานดีเด่น

๑) ผลงานดีเด่น หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดีเด่น สร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับ ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานสังคมทั่วไปสมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละเกิดประโยชน์อย่างยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้ อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ และ/หรือ ผลงานที่ไม่ปรากฏเป็นเอกสาร แต่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ผู้ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม
- (๓) เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไปได้
- (๔) เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (๕) เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ และอดุสาหะ

๓.๒ การประพฤติปฏิบัติตน (การครองตน การครองคน การครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ)

๓.๒.๑ ด้านการครองตน

หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรมที่สมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) การพึงตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
 - มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง
 - มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค
 - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น

- ๒) การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
 - เป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้
 - ประพฤติและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลโดยทั่วไป
 - เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา
 - เป็นผู้ตรงต่อเวลา

- ๓) การดำเนินชีวิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ้งเฟ้อในการใช้ชีวิต
 - ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
 - ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการใฝ่หาความรู้ สร้างรายได้เพิ่มขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ
 - ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว

๓.๒.๒ ด้านการครองคน

หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคมผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้า และลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ และเป็นที่ยอมรับให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ความสามารถในการประสานความสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อขอรับบริการ

- เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- กล้าและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำ
- มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๒) ความสามารถในการร่วมงานเป็นกลุ่ม/ทีมงาน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถสร้างการยอมรับของตนให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม/ทีมงาน

- ให้ความเห็น คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ

- ยอมรับ และฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

- มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเสนอเหตุผลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ

๓) ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์

- 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

- ๓) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ
 - การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ
 - การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของประชาชนและส่วนรวม
 - ใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างเหมาะสมและประหยัด
 - สามารถร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างหน่วยราชการกับประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓.๒.๔ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ

หมายถึง การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ
 - ๔.๑) ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน
 - ๔.๒) ตั้งใจและพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้อง

- ๔.๓) เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมทั้งในที่ทำงาน และ/หรือชุมชน
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๔. ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก

ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก
๑	ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน	<p>ส่วนกลาง</p> <p>๑) ให้สำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการฯ คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย และแจ้งให้กรรมการพัฒนาชุมชนทราบ</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน พิจารณาข้อมูลจาก ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตน และให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และเสนอผู้มีคะแนนสูงสุด จำนวน ๑ ราย ให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาเห็นชอบต่อไป</p> <p>๔) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p> <p>ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑) ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือก ผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย และแจ้งให้กรรมการพัฒนาชุมชน ทราบ</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตน และให้ค่าคะแนน ตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัด เรียงลำดับตามค่าคะแนน และ ส่งผลการคัดเลือกให้กรรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน พิจารณาคัดเลือกต่อไป</p> <p>๔) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน พิจารณา ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เป็นผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ประเภทผู้อำนวยการ กลุ่มงาน ระดับภาค ให้เหลือภาคละ ๑ ราย รวม ๔ ภาค ๔ ราย เพื่อเสนอให้อธิบดี กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบต่อไป</p> <p>๕) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p>

ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก
๒	วิชาการ/สนับสนุน	<p>ส่วนกลาง</p> <p>๑) ให้สำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการฯ คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย แจ้งให้กรรมการพัฒนาชุมชน ทราบ</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ สังกัดส่วนกลาง พิจารณาคัดเลือก ต่อไป</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ สังกัดส่วนกลาง พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตน และให้ค่าคะแนน ตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับ ตามค่าคะแนน และเสนอผู้มี คะแนนสูงสุด จำนวน ๑ ราย ให้อธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบต่อไป</p> <p>๔) กรรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p> <p>ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑) ให้จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นทุกประเภทเป็นตัวแทนจังหวัด ประเภทละ ๑ ราย แจ้งให้ กรรมการพัฒนาชุมชน ทราบ</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับหน่วยงาน จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ส่วนภูมิภาค พิจารณาคัดเลือก ต่อไป</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตน และให้ค่าคะแนน ตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และส่งผล การคัดเลือกให้กรรมการพัฒนาชุมชน</p> <p>๔) กรรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p>
๓	พัฒนาการอำเภอ	<p>ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑) ให้จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นตัวแทนจังหวัด จำนวน ๑ ราย แจ้งให้กรรมการพัฒนาชุมชนทราบ</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกระดับจังหวัด จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ส่วนภูมิภาค พิจารณาคัดเลือก</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตนและค่าคะแนน ตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และส่งผล การคัดเลือกให้กรรมการพัฒนาชุมชน</p> <p>๔) กรรมการพัฒนาชุมชน ประกาศผลการคัดเลือกผู้ได้รับคะแนนประเมิน คุณลักษณะและผลการปฏิบัติงานสูงสุด ในแต่ละเขตฯ เป็นผู้ได้รับคัดเลือก เป็นข้าราชการดีเด่น ประเภทพัฒนาการอำเภอ จำนวน ๑ ราย</p>

ที่	ประเภท	ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก	
๔	พัฒนากรขวัญใจชุมชน	<p>ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑) ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นตัวแทนจังหวัด จำนวนตามสัดส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด แจ้งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ (ภาคผนวก ก)</p> <p>๒) ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการพิจารณาประเภทพัฒนากรขวัญใจชุมชน จำนวนตามสัดส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จัดทำประวัติและผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ส่วนภูมิภาค พิจารณาคัดเลือก</p> <p>๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ พิจารณาข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น และการประพฤติปฏิบัติตนและให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินการคัดเลือกฯ แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และส่งผลการคัดเลือกให้กรมการพัฒนาชุมชน</p> <p>๔) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p>	
๕	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ	<p>ส่วนกลาง</p> <p>๑) ให้สำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ ประเภทละ ๑ ราย แจ้งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ</p>	<p>ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑) ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ ประเภทละ ๑ ราย แจ้งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ พิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัว และผลงานดีเด่น พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงานจัด</p>
		<p>๒) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ประเภทลูกจ้างประจำ และประเภทพนักงานราชการ พิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัวและผลงานดีเด่น พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินคุณลักษณะและผลการปฏิบัติงาน แล้วจัดเรียงลำดับตามค่าคะแนน และนำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาเห็นชอบ</p> <p>๓) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศผลการคัดเลือกฯ</p>	

หมายเหตุ ๑. ประกาศของกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ถือเป็นที่สุด

๒. กรณีผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่น ก่อนการพิจารณา คัดเลือกระดับเขตฯ/กรม มีข้อปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน ยังคงมีสิทธิในการเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ในระดับเขตฯ/กรม ต่อไป โดยหน่วยงานไม่ต้องคัดเลือกใหม่

๒.๒ ให้หน่วยงานที่เสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน ที่ได้รับคำสั่งย้าย ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่นแจ้งรายชื่อให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ

๒.๓ กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน (จังหวัด) ที่ได้รับคำสั่งย้าย ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานอื่น (กรณีข้ามจังหวัด) ก่อนการพิจารณาคัดเลือกระดับเขตฯ เข้ารับการคัดเลือกฯ ระดับเขตฯ ตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๒.๔ กรณีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ระดับหน่วยงาน (จังหวัด) ไม่สามารถเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ในระดับเขตฯ ตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกฯ และ ให้ส่งแบบฟอร์ม สละสิทธิ์เข้ารับการพิจารณาให้กองการเจ้าหน้าที่ (ภาคผนวก จ)

๕. แนวทางการจัดทำเอกสารประวัติและผลงานดีเด่นประกอบการพิจารณาคัดเลือก

๕.๑ การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กำหนดให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะเข้าสู่การคัดเลือกตามกระบวนการ จัดทำเอกสารประวัติส่วนตัว และผลงานดีเด่น ตามแบบที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ การประพฤติปฏิบัติตน

ตอนที่ ๓ ผลงานดีเด่น ประกอบด้วย

ตอนที่ ๓.๑ ผลงานดีเด่น

ตอนที่ ๓.๑.๑ จัดทำงบทรงหน้าแสดงถึงผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ ที่ได้ดำเนินการในช่วงที่ดำรงตำแหน่งในประเภทที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

ตอนที่ ๓.๑.๒ จัดทำรายละเอียดผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ ที่ได้ดำเนินการในช่วงที่ดำรงตำแหน่งในประเภทที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีองค์ประกอบเนื้อหา ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน

๒) สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน

๓) ระยะเวลา/งบประมาณ

๔) สรุปผลสำเร็จของงาน

๕) การนำไปใช้ประโยชน์

๖) ภาคผนวก เช่น คำสั่ง ประกาศ ประกาศเกียรติคุณ ภาพกิจกรรม ฯลฯ เป็นต้น

ตอนที่ ๓.๒ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P (การนำค่านิยมองค์กร ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงาน) โดยมีองค์ประกอบเนื้อหา ดังนี้

๑) ค่านิยม A (Appreciation) หมายถึง การชื่นชม

๒) ค่านิยม B (Bravery) หมายถึง กล้าหาญ

๓) ค่านิยม C (Creativity) หมายถึง สร้างสรรค์

๔) ค่านิยม D (Discovery) หมายถึง ใฝ่รู้

๕) ค่านิยม E (Empathy) หมายถึง เข้าใจ

๖) ค่านิยม F (Facilitation) หมายถึง เอื้ออำนวย

๗) ค่านิยม S (Simplify) หมายถึง ทำให้ง่าย ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน

๘) ค่านิยม P (Practical) หมายถึง ปฏิบัติได้จริง เหมาะสม มีประโยชน์

หมายเหตุ สำหรับแบบปกเอกสาร ให้ออกแบบได้ฟรีสไตล์ โดยให้มีข้อความในหน้าปก ดังนี้

๑. เอกสารผลงานผู้เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ประเภท (ระบุ)
๓. ชื่อ - สกุล
๔. ตำแหน่ง
๕. สังกัด

๕.๒ ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน ดำเนินการตรวจสอบประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ตารางวันลาผลงานหรือการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ และการดำเนินการทางวินัยของผู้ที่เสนอผลงานเข้ารับการพิจารณาว่าเคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ พร้อมทั้งลงลายมือชื่อรับรองการดำเนินการทางวินัยของผู้เสนอผลงานดังกล่าว

๕.๓ ให้หน่วยงาน (สำนัก กอง/สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด) จัดทำประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระดับหน่วยงาน) โดยวันที่ประกาศต้องอยู่ภายในทิวาระยะเวลาที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดให้ส่งผลงาน (๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

๕.๔ ส่งสำเนาประกาศฯ แบบสรุปรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และเอกสารผลงานให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยนับจากวันที่กรมการพัฒนาชุมชนประทับตรารับหนังสือ

๕.๕ ผู้บังคับบัญชาที่รับรองผลงาน/จำนวนเอกสารผลงานที่จัดส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน

ผู้บังคับบัญชาที่รับรองผลงาน/จำนวนเอกสารผลงานที่จัดส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน				
ที่	ประเภท	ผู้ตรวจสอบข้อมูล	ผู้บังคับบัญชาที่รับรองผลงาน	จำนวนเอกสารส่งกรมการพัฒนาชุมชน (เล่ม)
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง พัฒนาการจังหวัด	๗
		ผอ.กลุ่มงานประสานฯ		๑๐
๒.	พัฒนาการอำเภอ	ผอ.กลุ่มงานประสานฯ	พัฒนาการจังหวัด	๓
๓	วิชาการ - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง พัฒนาการจังหวัด	๗
		ผอ.กลุ่มงานประสานฯ		๓
๔.	พัฒนาการขวัญใจชุมชน	ผอ.กลุ่มงานประสานฯ	พัฒนาการจังหวัด	๓
๕	สนับสนุน - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง พัฒนาการจังหวัด	๗
		ผอ.กลุ่มงานประสานฯ		๓
๖	ลูกจ้างประจำ - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง พัฒนาการจังหวัด	๑๒
		ผอ.กลุ่มงานประสานฯ		๑๐
๗	พนักงานราชการ - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง พัฒนาการจังหวัด	๑๒
		ผอ.กลุ่มงานประสานฯ		๑๐

พร้อมทั้งส่งเอกสารผลงานที่จัดส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Word ตามแบบฟอร์ม <https://forms.gle/ThFM2xS4Ri8VFKW58> หรือ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม : กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
◆ เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๔ (นายวิรัชพัฒน์ ยมะเสม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
◆ โทรสาร (FAX) ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔

ภาคผนวก

♦ **ภาคผนวก ก** บัญชีจำนวนพัฒนากรขวัยใจชุมชนระดับหน่วยงานเพื่อเสนอเข้ารับ
การพิจารณาคัดเลือกระดับเขตการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

♦ **ภาคผนวก ข** แบบเอกสารผลงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก ค** ตัวอย่างประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระดับหน่วยงาน)

♦ **ภาคผนวก ง** แบบสรุปรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก จ** แบบฟอร์มสละสิทธิ์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

สำหรับคณะกรรมการคัดเลือกคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับเขตการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

♦ **ภาคผนวก ฉ** แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก ช** คำอธิบายแบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

♦ **ภาคผนวก ซ** แบบสรุปคะแนนการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

**บัญชีจำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับหน่วยงานเพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก
ระดับเขตการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน**

คำอธิบาย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และคัดเลือกพัฒนากรขวัญใจชุมชน
ไม่เกินจำนวนตามช่อง A

ตัวอย่าง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี ดำเนินการคัดเลือกพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับจังหวัด และ
จัดทำประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี เรื่อง ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระดับหน่วยงาน) ไม่เกิน ๒ คน
(จำนวนตามช่อง A)

ที่	จังหวัด/เขตพื้นที่ความ รับผิดชอบของศูนย์ศึกษา และพัฒนาชุมชน	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนากร (คน)	จำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตฯ (คน) (A)	หมายเหตุ
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี				
๑	จังหวัดชัยนาท	๓๑	๑	
๒	จังหวัดสุพรรณบุรี	๔๙	๑	
๓	จังหวัดลพบุรี	๕๓	๒	
๔	จังหวัดสระบุรี	๕๒	๒	
๕	จังหวัดสิงห์บุรี	๒๕	๑	
๖	จังหวัดอ่างทอง	๒๙	๑	
		๒๓๘	๘	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก				
๗	จังหวัดนครนายก	๑๖	๑	
๘	จังหวัดนนทบุรี	๒๕	๑	
๙	จังหวัดปทุมธานี	๒๘	๑	
๑๐	จังหวัดปราจีนบุรี	๒๘	๑	
๑๑	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๔๗	๓	
		๑๔๓	๗	

ที่	จังหวัด/เขตพื้นที่ความ รับผิดชอบของศูนย์ศึกษา และพัฒนาชุมชน	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนากร (คน)	จำนวนพัฒนากรวัยผู้ใหญ่ชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตฯ (คน) (A)	หมายเหตุ
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี				
๑๒	จังหวัดชลบุรี	๔๔	๑	
๑๓	จังหวัดสมุทรปราการ	๒๔	๑	
๑๔	จังหวัดฉะเชิงเทรา	๔๔	๑	
๑๕	จังหวัดระยอง	๓๒	๑	
๑๖	จังหวัดจันทบุรี	๓๙	๑	
๑๗	จังหวัดตราด	๒๘	๑	
๑๘	จังหวัดสระแก้ว	๓๖	๑	
		๒๔๗	๗	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา				
๑๙	จังหวัดนครราชสีมา	๑๓๙	๔	
๒๐	จังหวัดชัยภูมิ	๖๔	๒	
๒๑	จังหวัดสุรินทร์	๗๕	๒	
๒๒	จังหวัดบุรีรัมย์	๙๒	๓	
๒๓	จังหวัดมหาสารคาม	๖๓	๒	
		๔๓๓	๑๓	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี				
๒๔	จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๒	๓	
๒๕	จังหวัดศรีสะเกษ	๙๖	๓	
๒๖	จังหวัดอำนาจเจริญ	๒๘	๑	
๒๗	จังหวัดร้อยเอ็ด	๘๙	๓	
๒๘	จังหวัดยโสธร	๓๖	๑	
๒๙	จังหวัดนครพนม	๔๘	๑	
๓๐	จังหวัดมุกดาหาร	๒๘	๑	
		๔๒๗	๑๓	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี				
๓๑	จังหวัดอุดรธานี	๘๐	๒	
๓๒	จังหวัดเลย	๕๖	๒	
๓๓	จังหวัดหนองคาย	๓๖	๑	

ที่	จังหวัด/เขตพื้นที่ความ รับผิดชอบของศูนย์ศึกษา และพัฒนาชุมชน	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนาการ (คน)	จำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตฯ (คน) (A)	หมายเหตุ
๓๔	จังหวัดหนองบัวลำภู	๒๕	๑	
๓๕	จังหวัดสกลนคร	๗๒	๒	
๓๖	จังหวัดบึงกาฬ	๓๒	๑	
๓๗	จังหวัดกาฬสินธุ์	๗๒	๒	
๓๘	จังหวัดขอนแก่น	๑๐๓	๓	
		๔๗๖	๑๔	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง				
๓๙	จังหวัดลำปาง	๕๒	๒	
๔๐	จังหวัดเชียงใหม่	๑๐๑	๓	
๔๑	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๒๗	๑	
๔๒	จังหวัดแพร่	๓๔	๑	
๔๓	จังหวัดลำพูน	๓๒	๑	
๔๔	จังหวัดเชียงราย	๗๒	๒	
๔๕	จังหวัดน่าน	๖๐	๒	
๔๖	จังหวัดพะเยา	๓๕	๑	
		๔๑๓	๑๓	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก				
๔๗	จังหวัดพิษณุโลก	๔๕	๑	
๔๘	จังหวัดนครสวรรค์	๖๕	๒	
๔๙	จังหวัดพิจิตร	๔๘	๑	
๕๐	จังหวัดอุทัยธานี	๓๒	๑	
๕๑	จังหวัดกำแพงเพชร	๔๔	๑	
๕๒	จังหวัดตาก	๓๖	๑	
๕๓	จังหวัดเพชรบูรณ์	๕๓	๒	
๕๔	จังหวัดสุโขทัย	๓๗	๑	
๕๕	จังหวัดอุตรดิตถ์	๓๖	๑	
		๓๙๖	๑๑	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี				
๕๖	จังหวัดเพชรบุรี	๓๙	๑	

ที่	จังหวัด/เขตพื้นที่ความ รับผิดชอบของศูนย์ศึกษา และพัฒนาชุมชน	กรอบ อัตรากำลัง พัฒนากร (คน)	จำนวนพัฒนากรขวัญใจชุมชนระดับ จังหวัด เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณา ระดับเขตฯ (คน) (A)	หมายเหตุ
๕๗	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๓๑	๑	
๕๘	จังหวัดนครปฐม	๔๒	๑	
๕๙	จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๔	๑	
๖๐	จังหวัดสมุทรสาคร	๑๒	๑	
๖๑	จังหวัดกาญจนบุรี	๕๒	๒	
๖๒	จังหวัดราชบุรี	๔๓	๑	
		๒๓๓	๘	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช				
๖๓	จังหวัดนครศรีธรรมราช	๙๒	๓	
๖๔	จังหวัดชุมพร	๓๒	๑	
๖๕	จังหวัดกระบี่	๓๒	๑	
๖๖	จังหวัดพังงา	๓๑	๑	
๖๗	จังหวัดภูเก็ต	๑๒	๑	
๖๘	จังหวัดระนอง	๒๐	๑	
๖๙	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๗๖	๒	
		๒๙๕	๑๐	
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา				
๗๐	จังหวัดยะลา	๔๕	๑	
๗๑	จังหวัดนราธิวาส	๗๐	๒	
๗๒	จังหวัดปัตตานี	๑๐๑	๓	
๗๓	จังหวัดตรัง	๓๙	๑	
๗๔	จังหวัดสตูล	๑๗	๑	
๗๕	จังหวัดพัทลุง	๔๔	๑	
๗๖	จังหวัดสงขลา	๖๖	๒	
		๓๘๒	๑๑	
	รวม	๓,๗๒๓	๑๑๕	



เอกสารผลงาน
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเภท.....

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ติตรูปสี่
ชุดปกติขาว
ขนาด ๑.๕ นิ้ว

แบบประวัติและผลงานดีเด่น
ผู้เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น
กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

- ประเภท ผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ วิชาการ
 พัฒนาการขวัญใจชุมชน สนับสนุน 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 ๒๕๖๗)
 ๕. ปณิธานความดี (ความยาวไม่เกิน ๓๐ คำ)

 ๖. ตารางวันลาการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๒ ปี

ปีงบประมาณ	จำนวนวันลา			หมายเหตุ
	ลาป่วย (ครั้ง/วัน)	ลากิจ (ครั้ง/วัน)	มาสาย (ครั้ง/วัน)	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)				
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)				

๗. ผลการประเมินย้อนหลัง ๔ รอบประเมิน

ปีงบประมาณ	การประเมิน		หมายเหตุ
	ระดับผลการประเมิน (ดีเด่น, ดีมาก ฯลฯ)	ร้อยละการประเมิน (เช่น ๙๘.๐๒)	
๑) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗			
๒) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖			
๓) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖			
๔) รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕			

ตอนที่ ๒ การประพฤติปฏิบัติตน (ระบุพฤติกรรมบ่งชี้หลักการประพฤติปฏิบัติตน ในการครองตน ครองคน ครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการให้ชัดเจน)

๑) การครองตน.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒) การครองคน.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓) การครองงาน.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔) การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ ผลงานดีเด่น

๓.๑ ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ

ตอนที่ ๓.๑.๑ งบประมาณแสดงถึงผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจที่ได้ดำเนินการตลอดช่วงที่ดำรงตำแหน่ง
ในประเภทที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

ตอนที่ ๓.๑.๒ จัดทำรายละเอียดผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ เป็นผลงานดีเด่นสร้างสรรค์
ได้รับความนิยมนั้น เป็นที่ยอมรับและปรากฏผลเด่นชัด ที่ได้ดำเนินการในช่วงที่ดำรงตำแหน่งในประเภทที่สมัคร
เข้ารับการคัดเลือกฯ ย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี จำนวน ๑ เรื่อง

ปีงบประมาณ..... (ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจ)

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

๓.๒ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ให้อธิบายพฤติกรรมที่พึงซึ่งการส่งเสริมค่านิยมองค์กร 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.....
...../...../.....

ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบข้อมูล ดังนี้

- ๑) ตอนที่ ๑ แล้ว ปรากฏว่า ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง (ระบุ).....
- ๒) การถูกลงโทษทางวินัย (ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์) ไม่เคย เคย ปี.....
ผลการพิจารณา.....
- ๓) อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือไม่ ไม่เคย เคย

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผอ.กลุ่มงานประสานฯ

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

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

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