



ที่ ชร ๐๐๓๗.๒/ ๑ กฏ ๓๓๗

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ
(ยกเว้นอำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง)

ตามที่สำนักงาน ก.ท. ได้กำหนดวงรอบการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง
ปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

- | | |
|------------|-----------------------------------|
| ครั้งที่ ๑ | วันทำการสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์ |
| ครั้งที่ ๒ | วันทำการสุดท้ายของเดือนพฤษภาคม |
| ครั้งที่ ๓ | วันทำการสุดท้ายของเดือนสิงหาคม |
| ครั้งที่ ๔ | วันทำการสุดท้ายของเดือนพฤศจิกายน |

ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ได้ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการสรรหาตำแหน่ง
สายบริหารที่ว่าง ดังนี้

๑. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแลเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งให้คำแนะนำ
แก่เทศบาลดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายบริหารตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ. โดยเร็ว

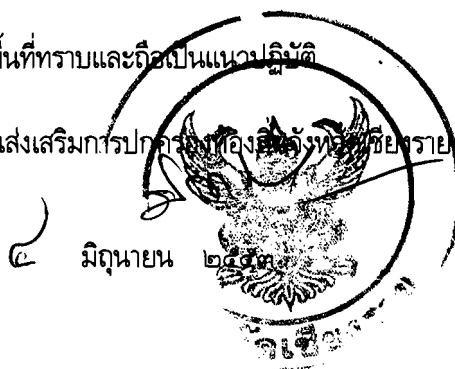
๒. กรณีเทศบาลใดละเลยหรือละเว้นการสรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง ให้พิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ หากผู้เกี่ยวข้องเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
ให้แจ้งต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยตามฐานความผิดทางวินัย

๓. กรณีส่วนกลางตรวจสอบพบว่า เทศบาลใดละเลยหรือเพิกเฉยการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง
และจังหวัดมิได้กำกับหรือให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที จะถือว่าเป็นความบกพร่องของจังหวัด ที่จะถูก
พิจารณาโทษตามสมควรแก่กรณี

ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างในแต่ละวงรอบที่ ก.ท.
กำหนด เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ จังหวัดจึงได้จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์
ฉบับที่ ๓๑/๒๕๕๓ เป็นการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง โดยวิธีคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่
สูงขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์และผลการปฏิบัติงานยื่นพร้อมกับใบสมัคร รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้เทศบาลในเขตพื้นที่ทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



มิถุนายน ๒๕๕๓

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. /โทรสาร ๐-๕๓๗๑-๕๔๐๖ , ๐-๕๓๗๑-๕๓๘๐

ภาคผนวก

1. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว1200 ลว. 20 เมษายน 2553
2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
3. สรุปเกณฑ์การให้คะแนน 2 ส่วน
4. ตัวอย่างการจัดทำเอกสารรูปเล่ม

- ปก

- สารบัญ

- คำนำ

- เนื้อหา ควรเขียนให้ครบถ้วน

- | | |
|--|------------|
| ➤ วิสัยทัศน์การปฏิบัติในตำแหน่งที่คัดเลือก | (20 คะแนน) |
| ➤ ความรอบรู้งานในหน้าที่ | (20 คะแนน) |
| ➤ ผลงานที่ประสบผลสำเร็จในอดีต | (10 คะแนน) |
| ➤ ความรอบรู้หลักการบริหาร | (10 คะแนน) |
| ➤ การบริหารอย่างมืออาชีพ | (10 คะแนน) |
| ➤ การบริหารงานบุคคล | (10 คะแนน) |
| ➤ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | (10 คะแนน) |
| ➤ ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ | (10 คะแนน) |

**ข้อพึงระมัดระวัง ผู้สมัครจะต้องยื่นเอกสารวิสัยทัศน์และหัวข้อต่าง ๆ
พร้อมกับใบสมัคร หากตรวจสอบพบภายหลังว่ายื่นเอกสารสมัคร
ไม่ครบถ้วน จะไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ**

5. ตัวอย่างใบให้คะแนนรวมเฉลี่ย





ที่ มท 0809.2/ ว1200

กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. 10200

20 เมษายน 2553

เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาคำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง
ของ ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

1. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.8/ว1092 ลงวันที่ 3 เมษายน 2551
2. หนังสือสำนักคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ มท 0809.2/ว160 ลงวันที่ 24 กันยายน 2551

ตามที่กระทรวงมหาดไทยแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ พิจารณาใช้อำนาจในฐานะ
ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด โดยให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด นั้น

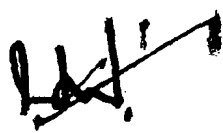
กระทรวงมหาดไทย ขอเรียนว่าได้มีการร้องเรียนเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล
องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง ที่มีตำแหน่งสายงานนักบริหารว่างเป็นเวลานานและมิได้ดำเนินการ
ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แต่อย่างใด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือการให้บริการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นข้อจำกัดต่อเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2553 มีมติให้ชักซ้อมแนวทาง
ก.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกแห่ง ถือปฏิบัติและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลในเรื่อง
อย่างเคร่งครัด จึงขอชักซ้อมแนวทางการกำกับดูแลกรณีดังกล่าว ดังนี้

1. การไม่สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่างหรือการละเลยเพิกเฉยการสรรหา
สายงานนักบริหาร ถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัดและ
ผู้ว่าราชการอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะให้คำแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
ให้สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว

2. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดละเลยหรือละเว้นการสรรหาคำแหน่งสายงานนักบริหาร
พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเข้มงวด ทั้งนี้
ผู้เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้แจ้งต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยตามฐานความผิด

3. กรณีกระทรวงมหาดไทยตรวจสอบพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ละเลยหรือเพิกเฉย การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่างและจังหวัดมิได้กำชับหรือให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที จะถือว่าเป็น ความบกพร่องของจังหวัด ที่จะถูกพิจารณาโทษตามสมควรแก่กรณี
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.0-2241-9000 ต่อ 3232



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล มีดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์ในการคัดเลือก

เกณฑ์ในการคัดเลือกจะพิจารณาว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานในอดีต วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ประวัติการรับราชการตลอดจนมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างไร โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือก จัดทำและนำเสนอวิสัยทัศน์ในการเข้าดำรงตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือกและนำเสนอผลงาน ในอดีตที่ประสบความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาแล้ว ซึ่งกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

ก. สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติและ คุณลักษณะอื่น ๆ จำนวน 100 คะแนน โดยพิจารณาจาก

1) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก จำนวน 20 คะแนน

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ผู้เข้ารับการคัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยควรนำเสนอ ข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

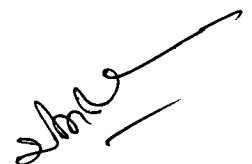
- ข้อมูลส่วนบุคคล
- แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- แนวทางพัฒนางานในหน้าที่
- แนวทางพัฒนาเทศบาลหากได้รับการคัดเลือก

2) ความรอบรู้งานในหน้าที่ จำนวน 20 คะแนน

ความรอบรู้งานในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง รัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเกี่ยวข้องกับ เทศบาล ในสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

3) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 10 คะแนน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงาน ส่วนราชการอื่นได้ เช่น การจัดโครงการใหม่ ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมาก ๆ หรือการคิดค้น แนวทางบริหารงานใหม่ ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสาร นำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจจัดทำร่วมกับวิสัยทัศน์ก็ได้)



4) ความรอบรู้งานในการบริหาร จำนวน 10 คะแนน

ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการบริหาร เช่น หลักการบริหารสมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ

5) การบริหารอย่างมืออาชีพ จำนวน 10 คะแนน

การบริหารอย่างมืออาชีพ พิจารณาจากการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ปฏิภาณไหวพริบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก

6) การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คะแนน

การบริหารงานบุคคล พิจารณาจากการยืดหยุ่นและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการคัดเลือก การประสานงานกับส่วนอื่น

7) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 10 คะแนน

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารราชการ

8) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ และคุณลักษณะอื่น ๆ จำนวน 10 คะแนน

8.1) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารพิจารณาจากการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครองตน ครองคน ครองงาน โดยธรรม กล่าวคือ กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวนำ กล่าวเปลี่ยน มีความโปร่งใส

8.2) ความอดทน พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่หน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร

8.3) มนุษยสัมพันธ์ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

8.4) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

8.5) ทศนคติ พิจารณาจากความคิดสร้างสรรค์ ความพยายามในการบริหารงาน ความรับผิดชอบ

8.6) ความมั่นคงในอารมณ์ พิจารณาจากสภาวะความหนักแน่นในอารมณ์



3.2) คณะกรรมการคัดเลือกจะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม รายงานนายกเทศมนตรี เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก

4. การประกาศผลการคัดเลือก

นายกเทศมนตรีประกาศผลการคัดเลือก โดยระบุคะแนนไว้ในประกาศด้วย และขึ้นบัญชี มีกำหนด 60 วัน นับแต่วันประกาศ

5. การแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก

เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบแล้ว นายกเทศมนตรีออกคำสั่งตามมติ ก.ท.จ.



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกสายงานบริหาร เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

➤ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ก. สมรรถนะหลักทางการบริหารฯ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) โดยพิจารณาจาก

- 1) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก (20 คะแนน)
- 2) ความรอบรู้งานในหน้าที่ (20 คะแนน)
- 3) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต (10 คะแนน)
- 4) ความรอบรู้งานในการบริหาร (10 คะแนน)
- 5) การบริหารอย่างมืออาชีพ (10 คะแนน)
- 6) การบริหารงานบุคคล (10 คะแนน)
- 7) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (10 คะแนน)
- 8) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ (10 คะแนน)

ข. ประวัติการรับราชการ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- 1) เงินเดือน (20 คะแนน)
- 2) วุฒิการศึกษา (20 คะแนน)
- 3) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและระดับปัจจุบัน (20 คะแนน)
- 4) อายุราชการ (20 คะแนน)
- 5) ความมิดย้อนหลัง 5 ปี (10 คะแนน)
- 6) ความดีความชอบย้อนหลัง 5 ปี (10 คะแนน)

คะแนนประวัติการรับราชการให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกและลงชื่อรับรองประวัติของตนเอง

โดยมีเลขานุการเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและลงชื่อรับรอง

➤ หัวข้อที่กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเอกสารยื่นพร้อมใบสมัคร ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก (20 คะแนน)
2. ผลงานที่ประสบผลสำเร็จในอดีต (10 คะแนน)



หัวข้อที่ 1 วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือกที่ผู้ขอรับการประเมินกำหนดขึ้นเองและมีแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างไร และนำเสนอข้อมูลประกอบ ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 1.2 แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- 1.3 แนวทางการพัฒนางานในหน้าที่
- 1.4 แนวทางพัฒนาเทศบาลหากได้รับการคัดเลือก

หัวข้อที่ 2 ผลงานที่ประสบผลสำเร็จในอดีต (10 คะแนน)

ตามหลักเกณฑ์และประกาศรับสมัคร กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบผลสำเร็จมาแล้วในอดีตที่เกิดผลดี และสามารถนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นได้ โดยให้จัดทำเป็นเอกสารเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกไว้ร่วมกับเอกสารแสดงวิสัยทัศน์ก็ได้

➤ ข้อควรพิจารณา

1. เอกสารที่ผู้ขอรับการประเมินจัดทำและยื่นพร้อมกับใบสมัคร คือ เอกสารแสดงวิสัยทัศน์ (20 คะแนน) และผลงานที่ประสบผลสำเร็จในอดีต (10 คะแนน) มีคะแนนรวม 30 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

2. ผู้ขอรับการประเมินควรจัดทำเอกสารเพิ่มเติมให้ครบทุกหัวข้อ (รวมคะแนนเต็ม 100 คะแนน) ตามกรอบที่หลักเกณฑ์และประกาศรับสมัครกำหนด กล่าวคือ จัดทำเอกสารเพิ่มเติมอีก 6 หัวข้อ (70 คะแนน) ดังนี้

- 1) ความรอบรู้งานในหน้าที่ (20 คะแนน)
- 2) ความรอบรู้งานในการบริหาร (10 คะแนน)
- 3) การบริหารอย่างมืออาชีพ (10 คะแนน)
- 4) การบริหารงานบุคคล (10 คะแนน)
- 5) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (10 คะแนน)
- 6) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ (10 คะแนน)

เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและให้คะแนนของคณะกรรมการประเมินในวันสัมภาษณ์



➤ สรุปการจัดทำเอกสารรูปเล่ม มีหัวข้อครบ 8 หัวข้อ (คะแนนครบ 100 คะแนน) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก (20 คะแนน)
 - 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - 1.2 แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
 - 1.3 แนวทางการพัฒนางานในหน้าที่
 - 1.4 แนวทางพัฒนาเทศบาลหากได้รับการคัดเลือก
- 2) ความรอบรู้งานในหน้าที่ (20 คะแนน)
- 3) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต (10 คะแนน)
- 4) ความรอบรู้งานในการบริหาร (10 คะแนน)
- 5) การบริหารอย่างมืออาชีพ (10 คะแนน)
- 6) การบริหารงานบุคคล (10 คะแนน)
- 7) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (10 คะแนน)
- 8) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ (10 คะแนน)



(ตัวอย่างปก)

เอกสารแสดงวิสัยทัศน์และผลการปฏิบัติงาน

ประกอบ

การสมัครคัดเลือกในตำแหน่ง.....

(นักบริหารงาน.....7)

กอง/สำนัก.....

เทศบาล.....

เสนอโดย

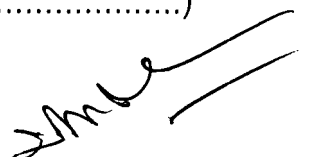
นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....

(นักบริหารงาน.....6)

เทศบาล..... อำเภอ..... จังหวัด.....

(ยื่นพร้อมใบสมัคร เมื่อวันที่.....)




(ตัวอย่าง)

สารบัญ

คำนำ	หน้าที่
1. วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก (20 คะแนน)
1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
1.2 แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
1.3 แนวทางการพัฒนางานในหน้าที่
1.4 แนวทางพัฒนาเทศบาลหากได้รับการคัดเลือก
2) ความรอบรู้งานในหน้าที่ (20 คะแนน)
3) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต (10 คะแนน)
- เอกสารประกอบผลงาน (ถ้ามี)
- รูปถ่ายประกอบผลงาน (ถ้ามี)
4) ความรอบรู้งานในการบริหาร (10 คะแนน)
5) การบริหารอย่างมีอาชีพ (10 คะแนน)
6) การบริหารงานบุคคล (10 คะแนน)
7) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (10 คะแนน)
8) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ (10 คะแนน)

ภาคผนวก

- สำเนาใบคะแนนคุณสมบัติ (ประวัติการรับราชการ)
 - สำเนาบัตรประวัติพนักงานเทศบาล
 - (ที่ลงรายการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน/ทุกหน้า)
 - สำเนาหนังสือรับรองกรณีใช้วุฒิ ป.โท
 - มาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร (ถ้ามี)
- เอกสารอื่นนอกเหนือจากนี้ไม่ต้องนำมาประกอบในภาคผนวก 



(ตัวอย่าง)

คำนำ

เอกสารข้อเสนอวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก คือ ตำแหน่ง.....(.....) เทศบาล.....อำเภอ.....จังหวัด..... เป็นการนำเสนอวิสัยทัศน์ และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะดำเนินการในอนาคตหากได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีหัวข้อประกอบวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ข้อมูลส่วนบุคคล แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน แนวทางการพัฒนางานในหน้าที่ และแนวทางพัฒนาองค์กรหากได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ เพื่อให้ครบถ้วนตามหัวข้อการประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะหลักการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ตามที่หลักเกณฑ์ กำหนดไว้ ได้แก่ ความรอบรู้งานในหน้าที่ ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต ความรอบรู้งานในการบริหาร การบริหารอย่างมืออาชีพ การบริหารงานบุคคล การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความประพฤติและค่านิยม สร้างสรรค์ ข้าพเจ้าได้จัดทำเพิ่มขึ้น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกฯ (สัมภาษณ์)

จึงเสนอวิสัยทัศน์และข้อมูลตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อโปรดพิจารณา

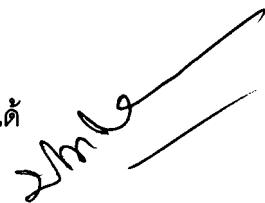
(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

เทศบาล.....

หมายเหตุ เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้นสามารถปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงได้



(แบบให้คะแนนรวมเฉลี่ยของกรรมการ 8 คน)

(ตัวอย่าง)

การประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล

ตำแหน่ง.....

ชื่อผู้สมัคร.....

รายการประเมิน	คะแนนรวม	คะแนนที่ได้รับ
ก. สมรรถนะหลักทางการบริหารการปฏิบัติงานในหน้าที่ความประพฤติ ของคุณลักษณะอื่น ๆ		
1. วิสัยทัศน์	20	
2. ความรอบรู้งานในหน้าที่	20	
3. ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต	10	
4. ความรอบรู้ในการบริหาร	10	
5. การบริหารอย่างมืออาชีพ	10	
6. การบริหารงานบุคคล	10	
7. การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์	10	
8. ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์	10	
รวม	100	
ข. ประวัติการรับราชการ		
1. เงินเดือน	20	
2. วุฒิการศึกษา	20	
3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและสายงานปัจจุบัน	20	
4. อายุราชการ	20	
5. ความมิดย่อนหลัง 5 ปี	10	
6. ความดีความชอบย้อนหลัง 5 ปี	10	
รวม	100	
คะแนนรวม	200	

สรุปผลการประเมิน ของ.....

() เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ () สูงมาก () สูง () ปานกลาง ()
() ยังไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง

จุดเด่น

.....

จุดที่ต้องพัฒนา

.....

ความเห็นด้านอื่น ๆ

.....

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

ผู้แทนส่วนราชการใน ก.ท.จ.

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

ผู้แทนส่วนราชการใน ก.ท.จ.

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการสอบ

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

นายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

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

