



ประกาศกรมส่งเสริมการเกษตร
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ ได้กำหนด
แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนด
แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลซึ่งมีองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ
และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์
ในการพิจารณาคัดเลือก โดยดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

บัดนี้ กรมส่งเสริมการเกษตรได้พิจารณาหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคคลเข้ารับการ
ประเมินผลงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคล ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง หรือที่ได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กรม ทั้งนี้ ต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ตามหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

| คุณวุฒิ \ ระดับ | เชี่ยวชาญ |
|-------------------------|-----------|
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | ๔ ปี |
| ปริญญาโท หรือเทียบเท่า | ๗ ปี |
| ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า | ๕ ปี |

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือ ได้ปฏิบัติหน้าที่
ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณา
นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ
ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวม
เป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือ
เคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน...

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณานำระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับรวมระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒. องค์ประกอบในการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๒.๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ เรื่อง (สรุปย่อรายงานการวิจัยหรือผลการศึกษา) และเอกสารวิชาการ จำนวน ๑ เรื่อง (สรุปย่อ) พิจารณาจากขอบเขตของผลงาน คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ประโยชน์ของผลงาน | ๕๐ คะแนน |
| ๒.๒ เอกสารเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะขึ้นดำรงตำแหน่ง อย่างน้อย ๒ เรื่อง พิจารณาจากขอบเขตของผลงาน คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ประโยชน์ของผลงาน | ๑๐ คะแนน |
| ๒.๓ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความอาวุโสในสายงานนั้น | ๒๐ คะแนน |
| ๒.๔ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พิจารณาจากความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดสาหัส การอุทิศเวลาให้กับราชการ | ๕ คะแนน |
| ๒.๕ ข้อเสนอแนวความคิด (วิสัยทัศน์) | ๕ คะแนน |
| ๒.๖ สัมภาษณ์ | ๑๐ คะแนน |
| | รวม ๑๐๐ คะแนน |

๓. หลักเกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๑ คะแนนรวม ตั้งแต่ ๗๐ คะแนน ขึ้นไป

๓.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกคือผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในกรณีที่คะแนนเท่ากัน ให้เรียงลำดับของคะแนนตามข้อ ๒.๑, ๒.๒, ๒.๓, ๒.๔, ๒.๕ และ ๒.๖ ตามลำดับ

๔. ขั้นตอนและวิธีการขอรับการคัดเลือก

กรมส่งเสริมการเกษตรจะประกาศให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ตามแบบฟอร์มที่กำหนด จำนวน ๑๑ ชุด ต่อตำแหน่ง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการคัดเลือก ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามประกาศรับสมัครของกรมส่งเสริมการเกษตร

๕. หลักเกณฑ์...

๕. หลักเกณฑ์ในการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ภายหลังจากได้รับการคัดเลือก

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเพื่อเสนอประเมินภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ประกาศผลการคัดเลือก หากพ้นกำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควรให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

๕.๒ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ต้องส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน ดังนี้

(๑) แบบประเมินบุคคล

(๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานฉบับเต็ม จำนวน ๒ เรื่อง (เรื่องที่ ๑ เป็นผู้ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๘๐% เรื่องที่ ๒ เป็นผู้ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๖๐%)

(๓) เอกสารวิชาการ จำนวน ๑ เรื่อง (เป็นผู้ดำเนินการ ๑๐๐%)

(๔) เอกสารเผยแพร่ อย่างน้อย จำนวน ๒ เรื่อง โดยมีวิธีการเผยแพร่ต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่าง ๆ การเสนอในที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรมการสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีชื่อผู้ส่งผลงานปรากฏ

(๕) จัดทำบทคัดย่อผลงานหรือผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๕.๒ (๒) และ ๕.๒ (๓) ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียนหน่วยงานในกรมส่งเสริมการเกษตร

ในกรณีที่ข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงผลการคัดเลือก ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธานคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญกรมส่งเสริมการเกษตร ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันประกาศผลการคัดเลือก

ทั้งนี้ หาก ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติและผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว มีมติเรื่องการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ หรือ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานที่ส่งประเมินยังมีคุณภาพไม่ถึงระดับที่ขอประเมิน ให้กรมส่งเสริมการเกษตรดำเนินการคัดเลือกบุคคลใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

พ. ชัยเชษฐา
(นางพรรณทิมา รัตนานุวัตร)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ

ของ

..... (ชื่อ/สกุล)

..... (ตำแหน่ง.....

..... (หน่วยงานที่สังกัด)

เอกสารฉบับนี้เป็นเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
.....(หน่วยงาน).....



แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อวันที่.....ดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบันเมื่อวันที่.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท

๓. ขอคัดเลือกเพื่อประเมินในตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

สำนัก.....กรม.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.

อายุราชการ ปี เดือน

๕. ประวัติการศึกษา

| คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา/ประกาศนียบัตร) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|---|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ

| วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|--------------|---------|----------------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗. เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

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

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- () ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....)
- () ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือถือกุศลด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ.กำหนด
- () ไม่ตรง
- () ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา
- ()

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ชั้น
- () เท่ากับขั้นต่ำ
- () สูงกว่าขั้นต่ำ

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (ต่อ)

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)

(ตำแหน่ง)

ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--|-----------|----------------|
| <p>๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก | ๒๕ | |
| <p>๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีทำ งานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยังยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก | ๑๕ | |
| <p>๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) | ๑๕ | |

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|---|------------|----------------|
| <p>๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- รักษาวินัย- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน | ๑๐ | |
| <p>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม | ๑๐ | |
| <p>๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑๐ | |
| <p>๗. วิสัยทัศน์ (Vision - เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการและเหตุผล- กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ | ๑๕ | |
| รวม | ๑๐๐ | |

ความสมควร/เหตุผล.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)
(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
(ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ เสนอได้ไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความสำคัญ)

๑. ชื่อผลงาน
๒. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน.....
๓. ระยะเวลาในการดำเนินงาน (ระบุ วัน/เดือน/ปี).....
.....
๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ).....
.....
๕. การนำไปใช้ประโยชน์.....
.....
๖. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ.....
.....
๗. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี).....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)
...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

| | |
|------------------|------------------|
| ลงชื่อ | ลงชื่อ |
| (.....) | (.....) |
| ผู้ร่วมดำเนินการ | ผู้ร่วมดำเนินการ |

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

| | |
|-------------------|--|
| ลงชื่อ | ลงชื่อ |
| (.....) | (.....) |
| ตำแหน่ง..... | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/เกษตรจังหวัดหรือเทียบเท่า |
|/...../..... |/...../..... |

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

- * ผลงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น
ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้นหรือนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานมิใช่
เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ข้อเสนอแนวความคิด แผนงาน หรือวิสัยทัศน์
(ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ เสนอเพียง ๑ เรื่อง)

ชื่อเรื่อง

บทวิเคราะห์/แนวความคิด โดยสรุป

.....
.....

ข้อเสนอหรือแนวทางเพื่อพัฒนางาน

๑.
๒.
๓.
๔.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.
๒.
๓.
๔.

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑.
๒.
๓.
๔.

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

- * ข้อเสนอแนวคิด แผนงาน หรือวิสัยทัศน์ ต้องเป็นแนวความคิดเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก และต้องเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงาน ที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกรวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง