



ที่ กษ ๑๐๐๒/ ๓๖๕๒

กรมส่งเสริมการเกษตร  
ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

ด้วยกรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ให้เข้ารับการประเมิน  
ผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ในการนี้กรมส่งเสริมการเกษตรจึงขอให้จังหวัด แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ  
และหากมีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการ  
คัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ให้จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก จำนวน ๑๑ ชุด ต่อตำแหน่งที่  
จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ๑ ตำแหน่ง ส่งไปยังกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน - ๑๐  
กรกฎาคม ๒๕๕๖ (นับวันที่สำนักงานเลขานุการกรมประทับเรื่อง) ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบบัญชีรายชื่อ  
ของตำแหน่งที่จะคัดเลือก หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง  
และแบบเอกสารประกอบการคัดเลือก โดยการ download เอกสารดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่  
(<http://www.person.doe.go.th>)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรรณพิมล ชัยวานุวัตร)

อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่

โทร ๐๒-๕๗๙๓๖๙๐, ๐๒-๕๔๐๖๐๓๑

E-mail : person๓๐@doae.go.th



ที่ กษ ๑๐๐๒/ ก ๒๔๒

กรมส่งเสริมการเกษตร  
ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ด้วยกรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ให้เข้ารับการประเมิน  
ผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ในการนี้กรมส่งเสริมการเกษตรจึงขอให้กรุงเทพมหานคร แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ  
และหากมีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการ  
คัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ให้จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก จำนวน ๑๑ ชุด ต่อตำแหน่งที่  
จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ๑ ตำแหน่ง ส่งไปยังกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน - ๑๐  
กรกฎาคม ๒๕๕๖ (นับวันที่สำนักงานเลขาธิการกรมประทับเรื่อง) ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบบัญชีรายชื่อ  
ของตำแหน่งที่จะคัดเลือก หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง  
และแบบเอกสารประกอบการคัดเลือก โดยการ download เอกสารดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่  
(<http://www.person.doe.go.th>)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

ดร. ประจักษ์

(นางพรรณพิมล ชัญญาวัตร)  
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่

โทร ๐๒-๕๗๙๓๖๙๐, ๐๒-๙๔๐๖๐๓๑

E-mail : person๓๐@doae.go.th



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๒๕๓๙-๓๖๙๐  
ที่ กษ ๑๐๐๒/ ๓๖๕๒ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖  
เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองทุกกอง ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนา  
การเกษตรเขตทุกเขต

ด้วยกรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ให้เข้ารับการประเมิน  
ผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ในการนี้กรมส่งเสริมการเกษตรจึงขอให้กอง สำนัก แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ  
และหากมีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับ  
คัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ให้จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก จำนวน ๑๑ ชุด ต่อตำแหน่งที่  
จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ๑ ตำแหน่ง ส่งไปยังกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน - ๑๐  
กรกฎาคม ๒๕๕๖ (นับวันที่สำนักงานเลขานุการกรมประทับเรื่อง) ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบบัญชีรายละเอียด  
ของตำแหน่งที่จะคัดเลือก หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง  
และแบบเอกสารประกอบการคัดเลือก โดยการ download เอกสารดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่  
(<http://www.person.doe.go.th>)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไปด้วย

พ. งามบุษนิ  
(นางพรรณพิมล ชัญญานันต์)  
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

บัญชีรายละเอียดตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(ส่งพร้อมหนังสือ ที่ กษ ๑๐๐๒/๖๖๕๑ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
๑	๘๗๓	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี (ตำแหน่งว่าง)	
๒	๘๘๘	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเชี่ยวชาญ) สำนักพัฒนาเกษตรกร (ตำแหน่งว่าง)	
๓	๑๑๓๘	ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพารา (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ) สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร (ตำแหน่งว่าง)	

## หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

### **๑.ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร (นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ)**

#### **สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี**

มีหน้าที่รับผิดชอบ

๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับระบบงานและรูปแบบในการฝึกอบรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนา การผลิตสื่อหรือเทคโนโลยีการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง วิทยากรเกษตรกร และเกษตรกรผู้นำ

๒) ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางงานขององค์กร รวมทั้งการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อกำหนดแนวทางและวางแผนการพัฒนาที่มีความสอดคล้องและสนองต่อยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร

๓) ให้คำปรึกษา เสนอแนะ แก้ไขปัญหาทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การจัดทำหลักสูตรที่ครอบคลุมและเข้าถึงภารกิจ ในทุกสายงานและทุกระดับตามหลักสมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดที่ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรให้แก่เกษตรกรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

๔) พัฒนางานวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อสร้าง องค์ความรู้และให้บริการทางวิชาการในรูปแบบเอกสารวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ แก่เจ้าหน้าที่ ผู้สนใจทั่วไป และหน่วยงานต่างๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

๕) เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ และเป็นผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตรในการประชุม เจริญ ประสาน ความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายทางวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### **๒.ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับเชี่ยวชาญ)**

#### **สำนักพัฒนาเกษตรกร**

มีหน้าที่รับผิดชอบ

๑. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาระบบ รูปแบบ และการจัดมาตรฐาน องค์กรเกษตรกร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการขององค์กรแต่ละประเภท

๒. ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ทางวิชาการในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาผู้นำเกษตรกร การมีส่วนร่วม ของเกษตรกร การพัฒนาองค์กรเกษตรกรและเครือข่าย

๓. ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ทางวิชาการในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรและองค์กร เกษตรกร

๔. เป็นผู้แทนองค์กรในการประชุม เจริญ และประสานความร่วมมือทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาเกษตรกร และองค์กรเกษตรกร

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพารา (นักวิชาการเกษตรระดับเชี่ยวชาญ)  
สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร  
มีหน้าที่รับผิดชอบ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาระบบรูปแบบ และมาตรฐานคุณภาพสินค้าเพื่อดำเนินงานส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพาราให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น ตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต คุณภาพผลผลิต และการจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพารา ให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของเกษตรกร และตอบสนองต่อความต้องการของตลาด

๒. ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพารารวมทั้งเสนอแนะแนวทางการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพาราแก่ผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตลอดจนบุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓. ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ แก่เกษตรกรในการผลิตและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพาราเพื่อให้เกษตรกรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตลดต้นทุนการผลิตและประกอบอาชีพการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพาราได้อย่างยั่งยืน

๔. เป็นผู้แทนองค์กรในการประชุม เจรจาและประสานความร่วมมือทางวิชาการกับนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริมและจัดการการผลิตไม้ผล ไม้ยืนต้นและยางพาราทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย



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 กรมส่งเสริมการเกษตรได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคคลเข้ารับการ  
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	๙ 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 พ.ศ. ๒๕๓๕) และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง 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
	<b>รวม ๑๐๐ คะแนน</b>

## 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 หรือถือกุญแจด้วย)

- ( ) 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

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

## แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

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

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



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 .....

(.....)

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ลงชื่อ .....

(.....)

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 ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษา และต้องเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงาน ที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษา รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง