



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายข้าราชการ
ประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้
การย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงาน
ในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับ
ชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่าง
กระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ มติ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุม
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร ในการประชุม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
และผลงานเพื่อย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ
พิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงาน
ในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเข้มแข็ง ยุติธรรมดำรง)

อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕)

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

การประเมินบุคคล

๑. คุณสมบัติของบุคคล

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

๒. องค์ประกอบการพิจารณา

๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม
กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๓ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓. วิธีการประเมิน

พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์จากองค์ประกอบในข้อ ๒ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์
วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยให้เป็น
ดุลพินิจของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตรแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๔. เกณฑ์การประเมินบุคคล

กำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบการพิจารณา	เกณฑ์คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๔๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๕๐
๓. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร	๑๐
รวม	๑๐๐

ผู้ขอประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการในทุกองค์ประกอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงานต่อไป

๕. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ดังนี้

๑. ผลงานที่จะเสนอขอประเมิน

๑.๑ กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้เสนอผลงานเพื่อขอประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง

๑.๒ กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้เสนอผลงานเพื่อขอประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงานที่จะเสนอเพื่อขอประเมินต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งประเภทสายงานและระดับปัจจุบัน และเป็นผลงานที่เกิดขึ้นย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี โดยเป็นการสรุปสาระ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอที่จะแสดงหรือสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้าย

๒. องค์ประกอบการพิจารณา

๒.๑ ประโยชน์ของผลงาน โดยพิจารณาจากผลงานนั้นสามารถใช้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้

๒.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ โดยพิจารณาจากผลงานนั้นแสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา และสามารถที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอย้ายได้อย่างเหมาะสม

๒.๓ คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายตามโครงการหรือแผนงานกำหนด

๓. เกณฑ์การประเมินผลงาน

กำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบการพิจารณา	เกณฑ์คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน โดยพิจารณาจากผลงานนั้นสามารถใช้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ โดยพิจารณาจากผลงานนั้นแสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา และสามารถที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอย้ายได้อย่างเหมาะสม	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายตามโครงการหรือแผนงานกำหนด	๒๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร	๑๐
รวม	๑๐๐

ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการในทุกองค์ประกอบรวมกัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และกรณีขอประเมินผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง ต้องได้คะแนนการประเมินผลงาน ในแต่ละเรื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน

เกณฑ์การตัดสิน...

เกณฑ์การตัดสิน

๑. ผู้ขอประเมินเพื่อย้ายต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้แก่ คะแนนการประเมินบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนการประเมินผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะได้รับการพิจารณาให้ย้าย

๒. กรณีผู้ขอประเมินเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจาก คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้แก่ คะแนนการประเมินบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนการประเมินผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง โดยแต่ละเรื่องต้องได้คะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะได้รับการพิจารณาให้ย้าย

หมายเหตุ : แบบประเมินบุคคลและผลงาน ขั้นตอนดำเนินการให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด

**แบบแจ้งความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ต่างกลุ่มตำแหน่ง)**

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

ข้าพเจ้า..... ตำแหน่ง

ตำแหน่งเลขที่ กลุ่ม/สำนักงานเกษตรอำเภอ

กอง/สำนัก/จังหวัด

มีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ..... จำนวน ตำแหน่ง
ตามลำดับ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง

กลุ่ม/ศูนย์/สำนักงานเกษตรอำเภอ

กอง/สำนัก/จังหวัด

๒. ตำแหน่ง

กลุ่ม/ศูนย์/สำนักงานเกษตรอำเภอ

กอง/สำนัก/จังหวัด

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าทราบดีว่าหากข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาให้ย้ายตามคำร้องนี้ ข้าพเจ้าไม่มีสิทธิ
ขอเบิกค่าเช่าบ้าน ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(.....)

ติดรูปถ่ายขนาด
๑ นิ้ว
(สแกนสีได้)

แบบประเมินบุคคลและผลงาน
กรณีขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๑ การประเมินบุคคล

๑. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ - สกุล

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งเลขที่ ศูนย์/กลุ่ม/อำเภอ..... กอง/สำนัก/จังหวัด.....

ภูมิลำเนา อัตราเงินเดือน..... บาท

วัน เดือน ปี เกิด..... เริ่มรับราชการวันที่..... ปีเกษียณอายุราชการ.....

วันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่

ดำรงตำแหน่งที่สังกัดปัจจุบัน เมื่อวันที่

ปัจจุบันได้รับคำสั่งให้ไป ☐ รักษาราชการ ☐ ช่วยปฏิบัติราชการ ที่สังกัดอื่น (ไม่ใช่ภายในสังกัดเดิม)

ชื่อสังกัดที่ไปรักษาราชการ หรือ ไปช่วยราชการ

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตามคำสั่ง ☐ กรมส่งเสริมการเกษตรที่...../..... ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ จังหวัด..... ที่...../..... ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้.....

๒. วุฒิการศึกษาและสาขาที่ศึกษา

วุฒิการศึกษา	สาขา	สถาบัน

๓. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน/เดือน/ปี	ตำแหน่ง	สังกัด

๔. การฝึกอบรมและดูงาน

วัน/เดือน/ปี	หลักสูตร	ระยะเวลา	สถาบัน

๕. ประวัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ย้อนหลัง ๓ ปี)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ระดับ ครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ระดับ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ระดับ ครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ระดับ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ระดับ ครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ระดับ

* ระดับ หมายถึง ดีเด่น หรือ ดีมาก หรือดี หรือพอใช้

๖. ประวัติทางวินัย

- ☐ เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ
- ☐ อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
- ☐ อยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
- ☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

๗. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพิจารณาจาก - ความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๒๐	
๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจาก - ความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๐	
๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจาก - ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๐	
๔. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๐	
๕. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๐	
๖. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๐	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๗. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๐	
๘. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงาน (ถ้ามี)	๑๐	
รวม	๑๐๐	

ความสมควร/เหตุผล.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่ เดือน พ.ศ.

หมายเหตุ - ส่วนภูมิภาค ผู้ประเมิน คือ เกษตรจังหวัด

- ส่วนกลาง ผู้ประเมิน คือ ผู้อำนวยการสำนัก / กอง หรือเทียบเท่า

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินระบุความสมควร / เหตุผลในการประเมินในแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

๘. ผลงานที่สำคัญหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ

.....
.....

๙. เหตุผลในการขอย้าย

.....
.....

๑๐. ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ หากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

.....
.....

๑๑. ความรู้ความสามารถพิเศษ ความชำนาญงานพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

.....
.....

ข้าพเจ้าทราบดีว่าหากข้าพเจ้าได้รับอนุมัติย้ายตามคำร้อง ข้าพเจ้าไม่มีสิทธิขอเบิกค่าเช่าบ้านตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ และตรงกับความประสงค์ของข้าพเจ้าทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอย้าย

(.....)

ตำแหน่ง.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก เกษตรจังหวัด หรือเทียบเท่า)

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑. ชื่อผลงาน

[illegible][illegible]

[illegible]

วันที่

ความเห็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
..... 	
ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง วันที่	ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง วันที่

๒. ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หมายถึง ผอ.กอง/ สำนัก/ เกษตรจังหวัด