



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเข้มแข็ง ยุติธรรมดำรง)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร
ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

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

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ทำหน้าที่ในการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่ขอประเมิน

บุคคลที่จะขอประเมินต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงาน
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล...

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๓) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๒.๔ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร กำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ องค์ประกอบการพิจารณา

๓.๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๓.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์กับทางราชการ

๓.๑.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการวงการวิชาการหรือวิชาชีพ และการนำผลงานที่เสนอหรือผลงานที่เกี่ยวข้องไปเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ ทั้งนี้ ในกรณีที่ ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้ง รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

๓.๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนวคิด ที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑.๕ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ

๓.๒ วิธีการประเมิน

พิจารณาตามหลักเกณฑ์จากองค์ประกอบในข้อ ๓.๑ และวิธีการสัมภาษณ์

๓.๓ เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบพิจารณา	เกณฑ์คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติ การฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และ ประวัติทางวินัย	๑๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผลงานหรือ ผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์กับทางราชการ	๑๐
๓. ผลงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทาง ราชการ วงการวิชาการหรือวิชาชีพ และการนำผลงานที่เสนอหรือผลงาน ที่เกี่ยวข้องไปเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ	๔๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอ แนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เป็นรูปธรรม	๒๐
๕. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง พิจารณาจากการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ	๒๐
รวม	๑๐๐

โดยกำหนดรายละเอียด...

โดยกำหนดรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๓.๓.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๓.๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินในแต่ละด้าน (๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนย่อยในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๒๐ คะแนน)

๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจากความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)

๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจากความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)

๔) ความรับผิดชอบ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- การเอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด

- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไข ไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก

๕) ความคิดริเริ่ม (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน

- แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้

- แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน

- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และ

ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน

- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก

๖) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ

- วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี

- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม

- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)

๗) ความประพฤติ...

๗) ความประพฤติ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- การรักษาวินัย
- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน
- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

๘) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน

- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

๙) การพัฒนาตนเอง (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ

- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา
- นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๒ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๑๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ – ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๘ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ – ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๖ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๓ ผลงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน (๓๐ คะแนน)

๒) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

๓) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน)

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๓ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๔๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ – ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๓๕ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ – ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๓๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนในแต่ละด้านดังนี้

๑) สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (๓๐ คะแนน) เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒) ประโยชน์ต่อทางราชการ (๓๐ คะแนน) เช่น ข้อเสนอแนะนั้นจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอแนะนั้นอย่างไร

๓) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (๔๐ คะแนน) เช่น ข้อเสนอแนะหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๔ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๒๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ - ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๑๕ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ - ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๑๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๕ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ

๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน

๓.๔.๑ ผู้ขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๔.๒ กรณีมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๔.๓ กรณีมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้คะแนนประเมินเท่ากัน จะพิจารณาจากผู้ได้รับคะแนนสูงสุดในองค์ประกอบที่ ๓ ๕ ๔ ๑ และ ๒ สูงกว่าตามลำดับเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๕ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ต้องส่งผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เสนอขอรับการประเมินภายใน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวและกรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกใหม่

๔. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

หมายเหตุ : ๑. แบบประเมินบุคคลและขั้นตอนดำเนินการให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด

๒. จำนวนผลงานที่ขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

นวรรตน์ ร้าง/พิมพ์/ทาน/ตรวจ

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๓) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๒.๔ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการเกษตร กำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ องค์ประกอบการพิจารณา

๓.๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๓.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์กับทางราชการ

๓.๑.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการวงการวิชาการหรือวิชาชีพ และการนำผลงานที่เสนอหรือผลงานที่เกี่ยวข้องไปเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ ทั้งนี้ ในกรณีที่ ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้ง รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

๓.๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนวคิด ที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑.๕ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ

๓.๒ วิธีการประเมิน

พิจารณาตามหลักเกณฑ์จากองค์ประกอบในข้อ ๓.๑ และวิธีการสัมภาษณ์

๓.๓ เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบพิจารณา	เกณฑ์คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติ การฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และ ประวัติทางวินัย	๑๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผลงานหรือ ผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์กับทางราชการ	๑๐
๓. ผลงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทาง ราชการ วงการวิชาการหรือวิชาชีพ และการนำผลงานที่เสนอหรือผลงาน ที่เกี่ยวข้องไปเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในหรือต่างประเทศ	๔๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอ แนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เป็นรูปธรรม	๒๐
๕. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง พิจารณาจากการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ	๒๐
รวม	๑๐๐

โดยกำหนดรายละเอียด...

โดยกำหนดรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๓.๓.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๓.๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินในแต่ละด้าน (๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนย่อยในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๒๐ คะแนน)

๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจากความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)

๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจากความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)

๔) ความรับผิดชอบ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- การเอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด

- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไข ไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก

๕) ความคิดริเริ่ม (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน

- แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้

- แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน

- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และ

ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน

- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก

๖) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ

- วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี

- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม

- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)

๗) ความประพฤติ...

๗) ความประพฤติ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- การรักษาวินัย
- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน
- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

๘) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน

- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

๙) การพัฒนาตนเอง (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น

- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ

- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา
- นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๒ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๑๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ – ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๘ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ – ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๖ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๓ ผลงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

๑) ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน (๓๐ คะแนน)

๒) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

๓) คุณภาพของผลงานและประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ (๓๐ คะแนน)

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๓ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๔๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ – ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๓๕ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ – ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๓๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) และกำหนดคะแนนในแต่ละด้านดังนี้

๑) สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ (๓๐ คะแนน) เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒) ประโยชน์ต่อทางราชการ (๓๐ คะแนน) เช่น ข้อเสนอแนะนั้นจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอแนะนั้นอย่างไร

๓) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (๔๐ คะแนน) เช่น ข้อเสนอแนะนั้นหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

ทั้งนี้ กำหนดช่วงคะแนนรวมที่ได้รับเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนประเมินในองค์ประกอบที่ ๔ ดังนี้

- ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป เท่ากับ ๒๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๗๐ - ๗๙ คะแนน เท่ากับ ๑๕ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวม ๖๐ - ๖๙ คะแนน เท่ากับ ๑๐ คะแนน
- ได้รับคะแนนรวมน้อยกว่า ๖๐ คะแนน เท่ากับ ๐ คะแนน

๓.๓.๕ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ พิจารณา (๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ

๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน

๓.๔.๑ ผู้ขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๔.๒ กรณีมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๔.๓ กรณีมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้คะแนนประเมินเท่ากัน จะพิจารณาจากผู้ได้รับคะแนนสูงสุดในองค์ประกอบที่ ๓ ๕ ๔ ๑ และ ๒ สูงกว่าตามลำดับเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๕ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ต้องส่งผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เสนอขอรับการประเมินภายใน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวและกรมส่งเสริมการเกษตรจะดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกใหม่

๔. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

หมายเหตุ : ๑. แบบประเมินบุคคลและขั้นตอนดำเนินการให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด

๒. จำนวนผลงานที่ขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด

เอกสารประกอบการขอประเมินบุคคล

เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ.....

ของ

.....(ชื่อ-สกุล).....

.....(ตำแหน่ง).....

.....(หน่วยงานที่สังกัด).....

เอกสารฉบับนี้เป็นเอกสารประกอบการขอเข้ารับการประเมินบุคคล

เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

.....หน่วยงาน.....

ติดรูปถ่าย

ขนาด ๑x๑.๕ นิ้ว
ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน
(ใช้รูปสแกนก็ได้)

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)
ระดับ ตำแหน่งเลขที่
กลุ่ม/ศูนย์/สำนักงานเกษตรอำเภอ
กอง/สำนัก/สำนักงานเกษตรจังหวัด/จังหวัด
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ ดำรงตำแหน่งสังกัดปัจจุบัน เมื่อวันที่
ดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน เมื่อวันที่.....
(เช่น ระดับปฏิบัติการ เมื่อ...(กรณีเลื่อนชำนาญการ) หรือระดับชำนาญการ เมื่อ..... (กรณีเลื่อนชำนาญการพิเศษ).....
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท โทรศัพท์ (มือถือ)
๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....
กลุ่ม/ศูนย์/สำนักงานเกษตรอำเภอ
กอง/สำนัก/สำนักงานเกษตรจังหวัด/จังหวัด
กรม
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.
อายุราชการ ปี เดือน
๕. ประวัติการศึกษา
คุณวุฒิและวิชาเอก ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)
.....
.....
.....
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

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

.....

.....

.....

.....

๑๐. ผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ เช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น เกษตรตำบลดีเด่น เกษตรอำเภอดีเด่น หรือผลการประกวดสถาบันเกษตรกร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๑๑. 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

๑๒. ประวัติทางวินัย

- ☐ เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ
- ☐ อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
- ☐ อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
- ☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๑๒ ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และฝ่ายบริหารทั่วไป/หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณสมบัติการศึกษา

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

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต)
() ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

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

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
(ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือเกี่ยวเนื่องด้วย)

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

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ขั้น
() เท่ากับขั้นต่ำ
() สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงาน
เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)
(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป/
ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

วันที่ เดือน พ.ศ.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจาก - ความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๒๐	
๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจาก - ความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๐	
๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจาก - ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๐	
๔. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้ว ก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่า มีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้ จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๐	
๕. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถ ปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/ งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๐	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๖. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๐	
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 - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ 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

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน
(ผลงานที่จะนำมาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแบบท้ายประกาศรับสมัคร)

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งปัจจุบัน

*** หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน**

.....

.....

.....

.....

๑. ชื่อผลงาน

๒. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

๓. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

ผลสำเร็จเชิงปริมาณ

๑.

๒.

๓.

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ

๑.

๒.

๓.

๕. การนำไปใช้ประโยชน์

๖. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

๑.

๒.

๓.

ข้อเสนอแนะ

๑.

๒.

๓.

๗. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามีผู้ร่วมให้ระบุรายละเอียดของผู้ร่วมดำเนินการด้วย ถ้าไม่มี ให้ใส่ “ไม่มีผู้ร่วมดำเนินการ”)

๗.๑ ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง..... สัดส่วนผลงานร้อยละ.....

๗.๒ ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง..... สัดส่วนผลงานร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

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

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

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

(ข้อเสนอแนวคิดที่จะนำมาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแนบท้ายประกาศรับสมัคร)

✳️ ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน

.....

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยสรุป

บทวิเคราะห์

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of multiple rows of horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no margins or additional markings.

จากการวิเคราะห์จึงมีแนวความคิด

[illegible]

ข้อเสนอเพื่อพัฒนางาน

๑.
๒.
๓.
-
-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.
๒.
๓.
-
-

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑.
๒.
๓.
-
-

ลงชื่อ
(.....)

ผู้เสนอแนวคิด
...../...../.....

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา
งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (หน้าที่ความรับผิดชอบสามารถ
Download ได้จาก <http://www.person.doae.go.th>) และต้องเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะ
ทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกรวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติ
ได้จริง

