



ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณา
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา

.....

ตามประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภท ทั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลทางวิชาการ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ โดยสำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตรได้ประกาศใช้เป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ชำนาญการพิเศษลงมา นั้น

เนื่องจาก อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้มีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามที่กำหนดตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อราชการ ดังนั้น จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทางวิชาการ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และให้ใช้ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือก บุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษลงมา ที่แนบท้ายประกาศนี้แทน จึงขอประกาศให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

**หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณา
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา**

.....

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และมีคุณสมบัติเป็นไปตามบัญชีสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง โดยการนับระยะเวลาขั้นต่ำให้ใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เดิม หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ เดิม หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริง ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ เดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ (เอกสารประกอบหมายเลข ๖)

(๔) กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการสั่งของหัวหน้าส่วนราชการให้รักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งในข้อ ๑.๓ (๒) - (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๖) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของคุณ และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึง กรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

๑.๔ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๑.๕ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล

จะพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งกำหนดเกณฑ์ การตัดสินและอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

๑) คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก. ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

(เอกสารประกอบหมายเลข ๑)

ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๒) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

(เอกสารประกอบหมายเลข ๔)

๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ให้เสนอผลงานที่แสดงให้เห็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารประกอบหมายเลข ๒)

๔) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยผลงานที่จะส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ (เอกสารประกอบหมายเลข ๓) ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงาน และลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการนำเสนอ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ (เอกสารประกอบหมายเลข ๔) ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงาน และลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการหรือชำนาญการ, ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก หรือเทียบเท่าของผู้มีคุณสมบัติ ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว โดยการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ดำเนินการ ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลหรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็ม ตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๑ - ๑๐๐	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๗๑ - ๙๐	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ - ๗๐	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐	ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะเห็นว่าเป็นผู้ที่ผ่าน การประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนดต่อไป ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่าน และไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้ขอรับประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้า รับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความ เหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และระบุนิเทศผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๕) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑) หรือกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑) - (๔) และคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕) - (๗) โดยดำเนินการ ดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

(๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก หรือเทียบเท่าของผู้มีคุณสมบัติดำเนินการ ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมิน คุณลักษณะดังกล่าว การประเมินคุณลักษณะของบุคคลดำเนินการ ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลหรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนนโดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๑ - ๑๐๐	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๗๑ - ๙๐	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ - ๗๐	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐	ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะเห็นว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนดต่อไปได้ ในกรณีผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่าน และไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบว่ามีสิ่งใด ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมการประกอบการพิจารณาก็ได้ และให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๕) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้นให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

๓) กรณีคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้ายโอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้ายโอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ มีดังนี้

(๑) กรณีที่ผู้สมัครไม่เคยดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลเช่นเดียวกับการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กำหนด

(๒) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน (สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าฝ่าย ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง)

(๓) กรณีที่นอกเหนือจากข้อ (๑) และ (๒) เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงาน หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลโดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดโดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม อาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมา หรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้น แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพ และความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ (๑) หรืออาจให้ผู้ย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เขียนข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลก็ได้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ (เอกสารประกอบหมายเลข ๕)

๒.๓ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยให้นับถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการที่จะต้องมีความเป็นประจักษ์ในความสามารถแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้นด้วย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ดังนี้

องค์ประกอบการพิจารณา		คะแนน
๑. ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก		๘๕
๑.๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี พิจารณาจากคุณภาพผลงาน		๒๐
๑.๒ เค้าโครงเรื่องที่จะส่งเข้ารับการประเมิน โดยคำนึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ		๒๐
๑.๓ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติหน้าที่ในด้านคุณภาพ การทันเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด		๒๐
๑.๔ แนวคิดในการพัฒนางานในตำแหน่งที่แต่งตั้ง พิจารณาการนำไปใช้ประโยชน์และเป็นรูปธรรม		๒๐
๑.๕ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		๕
๒. ความอาวุโส โดยพิจารณาจากจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง การบรรจุเข้ารับราชการ อัตราเงินเดือน ดังนี้		๑๕
๒.๑ จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง		๕
๒.๒ การบรรจุเข้ารับราชการ		๕
๒.๓ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ		๕
		๑๐๐

ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดทำผลงานเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลา ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลคัดเลือก หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทัน ตามระยะเวลาดังกล่าว สามารถขยายระยะเวลาได้อีก ๓๐ วัน โดยต้องยื่นคำร้องพร้อมเหตุผลต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อขออนุมัติก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการส่งผลงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ทั้งนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขข้างต้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

๓. วิธีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและรายงานผลการพิจารณาการคัดเลือก

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งแล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ได้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานแล้วให้ดำเนินการดังนี้

๑) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผย เช่น ประกาศในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และ บน web-site เป็นต้น และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๒) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๔. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเงื่อนไข ขอบเขต และจำนวนผลงานที่จะส่งประเมิน

การคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเงื่อนไข ขอบเขต และจำนวน ผลงานที่จะส่งประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังนี้

๔.๑ เงื่อนไขของผลงานที่จะนำมาประเมิน มีดังนี้

- (๑) เป็นผลงานจัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ
- (๒) ไม่ใช่ผลงานที่เป็นงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด มีคำรับรองของผู้มีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงานดังนี้
 - (๓.๑) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - (๓.๒) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- (๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้
- (๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน
- (๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ส่งตามจำนวนที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกำหนด
- (๗) ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่ผลงานสำเร็จถึงวันปิดรับสมัคร
- (๘) ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตัวเอง

๔.๒ ลักษณะของผลงาน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อขอประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจะต้องเสนอผลงานทั้ง ๒ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ส่วนที่ ๒ ได้แก่ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยลักษณะของผลงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
เชื่อถือได้	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้นๆ

(๒) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
ดีมาก	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิด หรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก	มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษเป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรมหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๔.๓ จำนวนผลงานที่จะส่งให้ประเมิน

(๑) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน

๑ เรื่อง โดยให้คณะกรรมการการประเมินผลงานแต่ละสายงาน กำหนดจำนวนผลงานเพิ่มเติมได้ในกรณีที่เห็นว่าเหมาะสม

- ผลงานที่ส่งขึ้นอยู่กับคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานจะกำหนด

(๒) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน

๑ เรื่อง โดยให้คณะกรรมการการประเมินผลงานแต่ละสายงาน กำหนดจำนวนผลงานเพิ่มเติมได้ในกรณีที่เห็นว่าเหมาะสม

- ผลงานที่ส่งขึ้นอยู่กับคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานจะกำหนด

๔.๔ รูปแบบและหัวข้อการเสนอผลงาน

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยหัวข้อตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และกำหนดให้มีการรับรองผลงานการรับรองสัดส่วนของผลงาน และการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ดังตัวอย่างแบบการเสนอผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมาที่ ก.พ. กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓)

(๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างน้อยต้องประกอบด้วยหัวข้อตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังตัวอย่างแบบข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่ ก.พ. กำหนด (เอกสารหมายเลข ๕)

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานจะกำหนดหัวข้อและรูปแบบการเสนอผลงานทั้ง ๒ ส่วนเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการประเมินผลงานของแต่ละสายงานก็ได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่า และสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในกรณีอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวไว้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน ที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แต่งตั้งถือปฏิบัติตามที่กำหนดหรือได้รับมอบอำนาจไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๔.๕ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

(๑) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการ
คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินต้องอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือได้ ซึ่งเมื่อรวมคะแนน ในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานทุกชิ้นงานแล้ว ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการแต่ละท่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ
คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินต้องอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ซึ่งเมื่อรวมคะแนนในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานทุกชิ้นงานแล้ว ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการแต่ละท่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานเห็นสมควรจะกำหนดเกณฑ์การตัดสินเป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กำหนดไว้ และในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานได้พิจารณาตัดสินคุณภาพของผลงานแล้วมีมติให้ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ทราบ และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

[illegible]

๘. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน

ระยะเวลา

หลักสูตร

สถาบัน

๕. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจาก ข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้อง และเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

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 หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวด้วย)

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

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำ
- () เท่ากับขั้นต่ำ
- () สูงกว่าขั้นต่ำ

๖. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)
- () ไม่ครบแต่จะครบกำหนดในวันที่

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ / ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่)

(วันที่)...../...../.....

แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ของ.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่.....สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.....

ผลงานปีที่ ๑ (ระบุปี.....)

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

ลงชื่อ.....ผู้รับรองผลงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผลงานปีที่ ๒ (ระบุปี.....)

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

ลงชื่อ.....ผู้รับรองผลงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผลงานปีที่ ๓ (ระบุปี.....)

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

ลงชื่อ.....ผู้รับรองผลงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ข้าพเจ้า ขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ

๑. ผู้รับรองผลงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่รับรู้ผลงานที่ปฏิบัติในขณะนั้น
๒. ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งในแต่ละปีอาจมีผลงานมากกว่า ๑ เรื่อง ก็ได้

- ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

A horizontal dotted line for handwriting practice, featuring two slanted strokes (diagonal lines) positioned above the line.

ขอรับรองว่าสัดส่วน หรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ตำแหน่ง.....

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

ลงชื่อ.....

(ผู้อำนวยการสำนัก / ศูนย์ / กอง / สศท.)

ตำแหน่ง.....

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

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอรับประเมิน.....
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....เลขที่ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๓๐	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชา / งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๒๐	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์รู้ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา(ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๐	
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๐	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจ และปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕	
๗. คุณลักษณะอื่น ๆ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น 	๕	
รวม	๓๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ให้ระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะว่าผู้นั้นสมควรปรับระดับสูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร)

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง)ผอ.สำนัก / ศูนย์ / กอง / สศท.....

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

ข้อเสนอแนวคิด / วิธีการ เพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อ.....

เพื่อประกอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก / ศูนย์ / กอง / สศท.....

เรื่อง.....

หลักการ และเหตุผล.....

ข้อเสนอ / แนวคิด (แผนงาน / โครงการ / ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

แบบฟอร์มการขอ นำระยะเวลาสายงานอื่นมานับเกือกลงกับสายงานประเมิน
รายละเอียดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงานที่จะนำมา นับระยะเวลาเกือกลง

ระยะเวลา	ตำแหน่ง/ระดับ	ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
(ว/ด/ป) ถึง (ว/ด/ป) (รวม.....ปี.....เดือน.....วัน)		

ลงชื่อ.....ผู้ขอประเมิน

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

(.....)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ

ให้เขียนลักษณะงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิมที่ต้องการนำมา นับเกือกลง โดยให้จัดทำแยกหน้ากัน
ในแต่ละสายงานและในแต่ละช่วงเวลากันพร้อมกับให้ผู้บังคับบัญชาในขณะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
จำนวน ๒ ลำดับชั้นเป็นผู้รับรองผลงาน ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันท่านเหล่านั้นอาจได้รับการแต่งตั้งให้ไป
ดำรงตำแหน่งอื่นก็ให้ระบุตำแหน่งปัจจุบัน หรือบางท่านได้เกษียณอายุราชการไปแล้วก็ให้ระบุ
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ

- [illegible]

๘. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน

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

๙. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

๑๐. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ผ่านมา (โดยสรุป).....

- (๑).....
 (๒).....
 (๓)

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน/กรมเจ้าสังกัด)
 (.....)
 (ตำแหน่ง).....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 (วันที่)...../...../.....