



ประกาศกรมวิชาการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาชีวะ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายการโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความคล่องตัว ดำเนินการอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อราชการ และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎ ก.พ. และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร ในพระบรมราชูปถัมภ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาชีวะ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ จึงขอประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายระพีพันธ์ จันทรศรีวงศ์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร.

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง^๑
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาชูโส
แบบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาชูโส ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑) มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ประกาศนียบตรีวิชาชีพ (ปวช.) หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๖ ปี
ประกาศนียบตรีวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๕ ปี
ประกาศนียบตรีวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๔ ปี

(๓) ปฏิบัติงานในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล

(๑) หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๔) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) วิธีการในการประเมินบุคคล

พิจารณาตามหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยใช้วิธีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังซึ่งพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน (เอกสารแนบ ๑)

๓) เกณฑ์การ...

๗๙

(๓) เกณฑ์การประเมินบุคคล

เกณฑ์การประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐
๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี	๕๐
รวม	๑๐๐

๑. ข้อมูลบุคคล (คะแนนรวม ๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (คะแนนรวม ๓๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

- ความรู้ ทักษะ และความอุตสาหะในการทำงาน (๑๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาความรู้ ในหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีการค้นคว้าหาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีมานะเอาใจใส่ในหน้าที่ การทำงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่เลื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร

- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๑๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องาน รวมถึงความเต็มใจและความกล้า ที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปิดความรับผิดชอบง่าย ๆ และความจริงใจที่จะปรับปรุงด้วยเองให้ดีขึ้น

- ความสามารถในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถ ของผู้ร่วมงานทุกรายดับ

๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนน ๕๐ คะแนน) ได้แก่ ปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการในช่วงระยะเวลา ๒ ปี ที่ผ่านมา ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง และในแต่ละงาน มีปริมาณ มากน้อยเพียงใด เสนอต่อคณะกรรมการประเมิน โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๓ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอขอประเมิน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและผลสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจเชิญผู้ขอประเมินมาชี้ก้าน และ/หรือ ขอรายละเอียดของปริมาณงาน ย้อนหลัง ๒ ปี เพิ่มเติมได้

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคล

(๑) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเข้ารับการรับประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการ

(๑.๑) จัดทำ...

(๑) จัดทำแบบประเมินบุคคลและผลงาน ดังนี้

ก. ตอนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล

ข. ตอนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ค. ตอนที่ ๓ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอขอประเมิน

ทั้งนี้ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอขอประเมิน เสนอ ผู้บังคับบัญชา rate ดับต้น ผ่านผู้บังคับบัญชาหนีอีก ๑ ระดับ ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล พร้อมลงนาม รับรองผลงาน หากผู้บังคับบัญชา rate ดับต้น และผู้บังคับบัญชาหนีอีก ๑ ระดับ มีความเห็นแตกต่างกันให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้พิจารณารีชีดและให้ถือเป็นที่สุด

(๒) จัดทำแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตามข้อ (๑) จำนวน ๔ ชุด (ด้านฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๓ ชุด) ส่งให้ กอง/สถาบัน/สำนัก

(๓) ให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกอง/สถาบัน/สำนัก ดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารที่เสนอขอประเมิน

(๔) ให้ กอง/สถาบัน/สำนัก ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบคณะกรรมการ ประเมินที่ อ.ก.พ.กรรมวิชาการเกษตรกำหนดในการประเมินแต่ละครั้ง เพื่อดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ อ.ก.พ.กรรมวิชาการเกษตร กำหนด

(๕) เมื่อดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเรียบร้อยแล้ว ให้ กอง/สถาบัน/สำนัก ส่งผลการ ประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรและร่างคำสั่ง แต่งตั้งเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

๑.๔ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่าน การประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่าน การประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาริการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ด้วย

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑) มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

(๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี โดยจะต้อง ปฏิบัติงานในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสม สม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคล

(๑) หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติ

ราชการ

(๑.๒) ความรู้...

นาย...

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- (๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๑.๔) ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ
- (๑.๕) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) วิธีการในการประเมินบุคคล

พิจารณาตามหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยใช้วิธีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังซึ่งพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน (เอกสารแนบ ๒)

(๓) เกณฑ์การประเมินบุคคล

เกณฑ์การประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	๑๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๐
๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี	๕๐
๔. ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น	๒๐
รวม	๑๐๐

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๒ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

- ความรู้และทักษะในการทำงาน (๕ คะแนน) เป็นการพิจารณาความรู้ในหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีการค้นคว้าหาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

- ความอุตสาหะในการทำงาน (๕ คะแนน) เป็นการพิจารณาความมีมานะเอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่เมื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร

- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๕ คะแนน) เป็นการพิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องาน รวมถึงความเต็มใจและความกล้าที่จะรับผิดต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปัดความรับผิดชอบง่าย ๆ และความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

- ความสามารถในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) เป็นการพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ความสามารถในการวางแผน การจัดระบบงาน ควบคุม กำกับดูแล ตัดสินใจและแก้ปัญหาอุปสรรค ตรวจสอบ มอบหมายงาน ให้คำปรึกษา และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกรายดับ

๓. ผลสัมฤทธิ์...

กราบฯ

๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๔๐ คะแนน) ได้แก่ ปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากงานในช่วงระยะเวลา ๒ ปี ที่ผ่านมา ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง และในแต่ละงาน มีปริมาณมากน้อยเพียงใด เสนอต่อคณะกรรมการประเมิน โดยพิจารณาจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน ตอนที่ ๓ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอของประเมิน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจเชิญผู้ขอประเมินมาชี้กدام และ/หรือ ขอรายละเอียดของปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี เพิ่มเติมได้

๔. ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากการดำเนินงานที่ได้รับการยกย่อง หรือ เคยดำเนินงานที่ได้รับการยกย่อง ความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ การเป็นที่ยอมรับ และการตัดสินใจแก้ปัญหา

(๔) เกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

(๔.๑) ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๔.๒) กรณีมีผู้ผ่านการประเมินหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนรวมสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคล มีขั้นตอน ดังนี้

(๑) เมื่อมีกำหนดนัดว่างดองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำเนินการตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ระดับอาชญา และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๒) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเข้ารับการรับประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำเนินการตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ระดับอาชญา และประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล ให้จัดทำแบบประเมินบุคคลและผลงาน เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น และส่งเอกสารดังกล่าวให้กองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ก. ตอนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล

ข. ตอนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ค. ตอนที่ ๓ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอของประเมิน

ทั้งนี้ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เสนอของประเมิน เสนอผู้บังคับบัญชา ระดับต้น ผ่านผู้บังคับบัญชาหนีอื่นไปอีก ๑ ระดับ ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล พร้อมลงนามรับรองผลงาน หากผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บังคับบัญชาหนีอื่นไปอีก ๑ ระดับ มีความเห็นแตกต่างกันให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้พิจารณาข้อหาและให้ถือเป็นที่สุด

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินบุคคล และผลงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล

(๔) คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่ สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณา

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินต้องมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการประเมิน เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๔ การแต่งตั้ง...

๙๗๖

๒.๔ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรีที่ สร ๐๗๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และ ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

อนุมัติ