



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๑) และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับมติ
อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงนาม) นิกร ศิริโรจนานนท์
(นายนิกร ศิริโรจนานนท์)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายณที บุญเผือก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ฉบับลงวันที่



ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ ดังนี้

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้อธิบดีกรมป่าไม้หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด

๒. คุณสมบัติ...

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๔ ข้าราชการที่รับโอนมาจะต้องดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปดฺตร หรือหนังสืออนุมัติปดฺตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

๒.๕.๑ การนับระยะเวลาเกือกุล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดมีแนวทางการนับ ดังนี้

๑.๒.๑) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันและลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน ให้เกือกุลได้ร้อยละ ๑๐๐

๑.๒.๒) การนับ...

๑.๒.๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ให้ถือภููลได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ รายละเอียดการนับระยะเวลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

๑.๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเกี่ยวข้องและถือภููลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐

๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือถือภููลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๓) การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน

๔) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาวิภููล ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ (นับระหว่างวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ (นับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป) โดยให้จัดทำแบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นวิภููล (เอกสารหมายเลข ๗)

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ การประเมินบุคคล ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กรณีตำแหน่งระดับควบ

๓.๑.๑ ให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ส่งเอกสารคำขอประเมินบุคคล เอกสารหมายเลข ๑ - ๔ จำนวน ๑ ชุด ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) และส่งมาที่กรมป่าไม้ภายในเวลาที่กำหนด

ครั้งที่	หน่วยงานจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ส่งกรมป่าไม้ ภายในวันที่	รวบรวมเอกสารเสนอผู้มีอำนาจ ส่งบรรจุตามมาตรา ๕๗
๑	๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม	๑๕ เมษายน
๒	๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน	๑๕ กรกฎาคม
๓	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน	๑๕ ตุลาคม
๔	๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม	๑๕ มกราคม

๓.๑.๒ สำนักบริหารกลางรวบรวมเอกสารคำขอประเมินบุคคล (เอกสาร ๑ - ๔) ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล

ผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ให้มีผู้ประเมินเพียงระดับเดียวก็ได้ โดยจะต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ผู้ประเมินบุคคล คือ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ดำเนินการส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๕) จำนวน ๑ ชุด โดยสำนักบริหารกลางเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาก่อน และเมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคล มีมติให้นับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จึงจะแจ้งผลให้ข้าราชการดำเนินการตามข้อ ๑) ต่อไป

๓.๑.๓ กรมป่าไม้ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อและค่าโครงการผลงาน ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วง

ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๔ สำนักบริหารกลางจัดส่งเอกสารคำขอประเมินบุคคลฉบับจริง (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ของผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้มีรายชื่อตามประกาศทราบ และดำเนินการจัดทำเอกสารคำขอประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ในเรื่องเดียวกันกับค่าโครงการที่ได้เสนอไว้ ตามจำนวนที่กรมป่าไม้กำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย ประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามข้อ ๓.๑.๑ พร้อมแนบเอกสารหมายเลข ๗

๓.๒ การประเมินบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งว่างทุกกรณี หรือ ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

๓.๒.๑ ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ส่งเอกสารคำขอประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ตามจำนวนที่กรมป่าไม้กำหนด ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) และส่งมาที่กรมป่าไม้ ภายในเวลาที่กำหนด

ผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ให้มีผู้ประเมินเพียงระดับเดียวก็ได้ โดยจะต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ และระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ดำเนินการส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๕) เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๓.๒.๒ สำนักบริหารกลางตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารคำขอประเมินบุคคล (เอกสาร หมายเลข ๑ - ๔) เมื่อครบถ้วนแล้ว รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ผู้ประเมินบุคคล คือ คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ แต่งตั้ง โดยพิจารณาจาก เอกสารและการสัมภาษณ์รายบุคคล

๓.๒.๓ คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมเหตุผล ในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๒.๔ กรมป่าไม้ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วง

ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่าง ที่ดำรงตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการ ประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒.๕ สำนักบริหารกลางจัดส่งเอกสารคำขอประเมินบุคคลฉบับจริง (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ของผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้มีรายชื่อตามประกาศทราบ และดำเนินการจัดทำ เอกสารคำขอประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ในเรื่องเดียวกันกับเค้าโครงเรื่องที่ได้ออกไว้ ตามจำนวนที่ กรมป่าไม้กำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

สำหรับข้าราชการการที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย ประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามข้อ ๓.๒.๑ พร้อมแนบเอกสารหมายเลข ๗

เกณฑ์การประเมินบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๑. องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑.๑.๑ ประวัติการศึกษา (๓ คะแนน)

๑.๑.๒ ประวัติการรับราชการ (๔ คะแนน)

๑.๑.๓ อัตราเงินเดือน (๓ คะแนน)

๑.๒ คุณลักษณะของบุคคลคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

พิจารณาด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถในการดำรงตำแหน่งที่ จะเข้ารับการคัดเลือก ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถ ในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดเพิ่มเติม

๑.๓ ผลงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน พิจารณาจากเอกสารประเมินบุคคล โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑.๓.๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๕ คะแนน)

๑.๓.๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (๓๐ คะแนน)

๑.๓.๓ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (๑๕ คะแนน)

๒. เกณฑ์การตัดสินในการประเมิน

๒.๑ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป จึงจะผ่านการประเมินบุคคล โดยกรมป่าไม้จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน ให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ระบุในประกาศรับคัดเลือก ซึ่งจะพิจารณารายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในแต่ละภารกิจของตำแหน่งในสายงานนักวิชาการป่าไม้ และในแต่ละสายงานของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน เรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในเลขที่ตำแหน่งใด พร้อมระบุเหตุผลผลการพิจารณามาด้วย หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมป่าไม้เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๒ กรณีผู้เข้ารับการประเมินบุคคลตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) มากกว่า ๑ ภารกิจของตำแหน่งในสายงานนักวิชาการป่าไม้ และมากกว่า ๑ สายงานของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน หากได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ถือว่าสละสิทธิ์การเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งอื่นที่เหลือ

๒.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฯ

๑. การประเมินผลงาน

๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรม หรือกระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

- ภายใน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศผลการประเมินบุคคล ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

- ภายใน ๑๘๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศผลการประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ

๒.๒ ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๓ ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ ทั้งนี้ เรื่องข้อเสนอแนวคิด ต้องไม่เป็นเรื่องเดียวกับเรื่องผลงาน

๒.๔ จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน ไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๕. เงื่อนไขของผลงาน

๒.๕.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๕.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลงานสำเร็จจนถึงวันปิดรับสมัคร

๒.๕.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๒.๕.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้ ควรมีสัดส่วนของผลงานอย่างน้อย ดังนี้

- | | |
|----------------------|----------------------|
| - ระดับชำนาญการ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ |
| - ระดับชำนาญการพิเศษ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ |
| - ระดับเชี่ยวชาญ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ |

หมายเหตุ (ถ้ามี) กรณีผู้ร่วมจัดทำผลงานไม่สามารถลงนามได้ ให้ระบุเหตุผล

๒.๕.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒.๕.๖ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสม ในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๓. เกณฑ์การประเมินผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวคิด การพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละคณะใช้เกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลงาน (๑๐๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน ๔๐ คะแนน

๓.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน

๓.๑.๓ คุณภาพของผลงาน ๓๐ คะแนน

๓.๒ การประเมินข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๒.๑ ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

๓.๒.๒ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

๓.๒.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยมีเกณฑ์การประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุก องค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้ที่ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมิน ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๔. การดำเนินการประเมินผลงาน

๔.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

๔.๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับ ข้าราชการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมป่าไม้ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้กรมป่าไม้ ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกระทรวง เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

กรณีไม่สามารถ...

กรณีไม่สามารถจัดส่งผลงานภายในระยะที่กำหนด ให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีตำแหน่งว่าง กรมป่าไม้จะถือว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกนั้นสละสิทธิ์ และจะนำตำแหน่งดังกล่าว เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกบุคคลใหม่

๒) กรณีตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว กรมป่าไม้จะถือว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกนั้นสละสิทธิ์ และให้ผู้ขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกบุคคลใหม่

๔.๒ การกำหนดระยะเวลาแก้ไขผลงาน

๔.๒.๑ การแก้ไขผลงานในกรณีที่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้แก้ไขให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับแจ้ง

๔.๒.๒ การแก้ไขผลงานในกรณีที่ไม่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้แก้ไขให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับแจ้ง

การแก้ไขผลงานทั้งสองกรณีข้างต้น หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ขอประเมินสละสิทธิ์และไม่ประสงค์ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่ผู้ขอประเมินมีเหตุผลอันสมควร ให้จัดทำเอกสารหลักฐานพร้อมเหตุผลอันสมควรดังกล่าวเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิจารณา

๔.๓ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้วให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

ค. หลักเกณฑ์...

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. กรมป่าไม้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขหลักของกรอบส่งเสริมประสบการณ์ การประเมินค่างาน และการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามที่ ก.พ. กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ส่งผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่สอดคล้องกับกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามจำนวนที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

๒.๒ กรมป่าไม้เสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด ไปพร้อมกับแบบฟอร์มที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา

ง. การแต่งตั้ง

๑. เมื่อผู้เข้ารับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอประเมินได้ไม่ก่อนวันที่กรมป่าไม้ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้น ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๒. เมื่อข้าราชการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว ผู้นั้นจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา