



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๗๔๙๙
ที่ ทส ๑๖๑๘.๑/ ๐.๓๙๕๕ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งสำเนาหนังสือ จำนวน ๓ เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. หนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๓๖๙ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้

๒. หนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๔๙๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศและสำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้

๓. หนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๓๖๘ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(นายภูจิต พรหมมาณพ)

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)



บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
 เลขที่รับ ๑๕๕๙๙
 วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๑.๖๕

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๓๖๙ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
- ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
- ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
- ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
- ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณกรมป่าไม้

ส่วนอำนาจการ
 เลขที่รับ ๗๕๘๖
 วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๓.๕๖


ฝ่ายบริหารทั่วไป
 เลขที่รับ ๒๖๘
 วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๖.๓๓

กรมป่าไม้ขอสงวนประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ www.forest.go.th/person/circular/


 (นายสุรชัย อังตบุญ)
 อธิบดีกรมป่าไม้


 (นายภูษิต พรหมมาณพ)
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

- ส่วนอำนาจการ
 - ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
 - ส่วนจัดการป่าชุมชน
 - ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
 - ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
 - ส่วนโครงการพระราชดำริ
- (นายสวัสดิชัย ชูพรหม)
 พนักงานธุรการ ส ๔


 (นายสนธิ งามใจ)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
 ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ

เขียนผู้ตรวจราชการ 5
 - ส่วนบริหารงาน 10
 เพื่อแจ้งทุกสำนักทุกกอง ๕๐ มาเพื่อไปจัดพิมพ์
 คัด
 (นางสัญญา รอบวงษ์)
 พนักงานธุรการ ส ๔/หัวหน้า
 (นางพิมพ์ดาร หวังการ)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
 หัวหน้าที่ ๕
 (นางพิมพ์ดาร หวังการ)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
 ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้

อ.ก.พ. กรมป่าไม้พิจารณาแล้ว เพื่อให้การเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ตำแหน่งรอง,

อนุพงษ์

(นายอนุพงษ์ แก้วรัตนา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมป่าไม้

ฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบกับ มติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม อ.ก.พ. กรมป่าไม้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. การเลื่อน

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ผู้ที่จะขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนแล้วในวันที่ เข้ารับการประเมิน ดังนี้

๑.๑.๑ มีคุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๑.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง โดยจะต้องปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

กรณีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี สามารถนำระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวถูกจัดเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งไว้ มานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ได้เต็มเวลา

กรณีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี สามารถนำระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตั้งแต่ครั้งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในสายงานที่จะ แต่งตั้งได้เต็มเวลา

๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่ถึงครั้งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงาน ที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกิน ครั้งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่กำหนด จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักบริหารกลางเพื่อดำเนินการเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

๑.๒. วิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๑.๒.๑ การประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ ทุกสายงาน ใช้วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน โดยพิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงานจริง ซึ่งผลงานนั้นต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมิน

๑.๒.๒ แบบที่ใช้ในการประเมินบุคคล ให้ใช้แบบในการประเมินบุคคลและผลงานตามเอกสารแนบท้าย

๑.๒.๓ ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

(๑) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่เกินกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่ขอรับการประเมิน โดยผลงานที่นำมาประเมินต้องเป็นผลงาน ในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว

(๒) ผลงานนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานที่ปฏิบัติซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมิน

(๓) ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้

(๔) เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน หรือผู้อำนวยการส่วน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า

(๕) เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง โดยมีสัดส่วนผลงานของผู้เข้ารับการประเมินร้อยละ ๑๐๐ หากมีสัดส่วนของผลงานในส่วนของผู้เข้ารับการประเมินไม่ถึงร้อยละ ๑๐๐ ให้เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินลงลายมือชื่อรับรองด้วย

(๖) ผลงานที่ได้เคยนำมาใช้ประเมินแล้วจะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

๑.๒.๔ การจัดทำผลงาน

ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำผลงาน ตามแบบในการประเมินบุคคลและผลงานที่กำหนด โดยจัดทำผลงาน จำนวน ๔ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๓ ชุด) ผลงานประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ตอนที่ ๓ การประเมินความประพฤติและสมรรถนะของบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ตอนที่ ๔ แบบประเมินผลงาน (สำหรับกรรมการผู้ให้คะแนนการประเมิน)

ตอน ก. ผลงานที่แสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ ปีต่อเนื่อง (นับจากวันที่ขอประเมินย้อนหลังไป ๒ ปี) ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง ในแต่ละงาน มีปริมาณมากน้อยอย่างไร และต้องมีการเปรียบเทียบปริมาณงานของหน่วยงานกับปริมาณงานของผู้เข้ารับการประเมิน

ตอน ข.ให้นำผลงานหรือพรรณนางาน ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือได้ร่วมปฏิบัติงานจริง โดยผลงานจะต้องครอบคลุมตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ดังนี้

- (๑) ชื่อผลงาน
- (๒) ชื่อผู้ขอรับการประเมินและผู้มีส่วนร่วมจัดทำผลงาน
- (๓) สถานที่ดำเนินการ
- (๔) ระยะเวลาที่ดำเนินการ
- (๕) ปริมาณงานหรือลักษณะงานในความรับผิดชอบ
- (๖) ขั้นตอนในการดำเนินการ
- (๗) ลักษณะพิเศษที่แสดงถึงความยุ่งยากของงาน
- (๘) การนำผลงานไปใช้ประโยชน์
- (๙) ผลของการดำเนินการ
- (๑๐) ปัญหาและแนวทางแก้ไข

ทั้งนี้ ผลงานทั้ง ตอน ก. และตอน ข. ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน จะต้องลงลายมือชื่อรับรองผลงานด้วย

๑.๓ เกณฑ์การตัดสิน ในการประเมินบุคคลและผลงานที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

๑.๓.๑ การประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคล

ให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแล้วนำเสนอผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ร่วมประเมินด้วย โดยผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมิน จะต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หากผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ของผู้ขอรับการประเมิน มีความเห็นแตกต่างกันให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ นำเสนอคณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด

๑.๓.๒ การประเมินผลงาน (โดยคณะกรรมการประเมิน)

ตอน ก. คะแนนรวม ร้อยละ ๔๐

ตอน ข. คะแนนรวม ร้อยละ ๖๐

โดย ตอน ก. และตอน ข. จะต้องได้รับคะแนนรวมทั้งสิ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ทั้งนี้ ผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมิน จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ทั้ง ๒ ส่วน ได้แก่ การประเมินความประพฤติและสมรรถนะของบุคคล และการประเมินผลงาน

๑.๔ การแต่งตั้ง

การดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน

๒. การโอน

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ. ฯ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตามข้อ ๑ การเลื่อน โดยอนุโลม



บันทึกข้อความ

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ 5 (สงข.)
 เลขที่รับ ๑๕๖๙๕
 วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๓.๓๕

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักงานบริหารกลาง โทร. ๐-๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๑๘

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๔๙๒ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศและสำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
 ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
 ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ส่วนอำนวยการ
 เลขที่รับ ๗๕๕๗
 วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๓.๕๕

ฝ่ายบริหารทั่วไป
 เลขที่รับ ๒๑๙
 วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๒.๓๕

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาประกาศและสำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จำนวน ๗ ฉบับ ดังนี้

๑. สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้
๒. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๘ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
๓. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๙ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย และการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
๔. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๑๐ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
๕. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๑๑ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๖. สำเนา...

๖. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๓ ๒ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๗. สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๓ ๓ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ๕ ธันวาคม พ. ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐/๒๕๕๘)

ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ <http://www.forest.go.th/person/>

(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้

(นายภูษิต พรหมมาณพ)

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
- ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
- ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
- ส่วนโครงการพระราชดำริฯ

(นายสรวิศชัย ชูพรม)
พนักงานธุรการ ส ๔
21 ธ.ค. ๖๔

๒๑๕.๓.๕๘
(นายสนธิ ภูมิขี)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

- ส่งมอบเอกสาร ๓ สำเนา

21/12/64

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ๕
- ส่งมอบเอกสาร ได้ดำเนินการจัดทำ
หนังสือแจ้งเวียนเอกสารไปยังทุกภาค

(นางฉัฐษา รอบวงษ์)
พนักงานธุรการ ส ๔/หัวหน้า

21/12/64
(นางพิมพ์ดาว หวังการ)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริการทั่วไป

(นายสนธิ ภูมิขี)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลและผลงาน การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคล และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขและซักซ้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และ ประเภทอำนวยการ ประกอบกับ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายเนติ บุญสีเอก)

นักบริหารบุคคลและปฏิบัติการ

แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
พ.ศ. ๒๕๖๔ (กฎ ก.พ. ๖) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ๖) ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ๖)
และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขและชั่งช้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ๖) อ.ก.พ. กรมป่าไม้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ

๑. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือ
ระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๓) ประกอบกับข้อ ๒๕
ของกฎ ก.พ. ๖ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงาน
ต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์
การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน
ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลา
ที่กำหนด ดังนี้

ระดับ...

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์		๒ ปี	๖ ปี	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

(๓.๑) การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีทีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึ่งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑.๑) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๑.๒) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทีนำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีทีมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานทีจะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นทีเกี่ยวข้องหรือเก็อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๑.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) การย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประกอบการสอบสัมภาษณ์ โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคลและผลงานจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา โดยกำหนดน้ำหนัก ๑๐๐ คะแนน

(๒) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน

๑.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๑) การย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาประเมินบุคคลจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประกอบการสอบสัมภาษณ์ โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา โดยกำหนดน้ำหนัก ๑๐๐ คะแนน

(๒) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน

๒ การย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ไม่ว่าจะสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ตามข้อ ๙ ประกอบข้อ ๘(๓) ของกฎ ก.พ.ฯ โดยอนุโลม

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๑. แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกในกรณีที่ ๑.๒ และ ๑.๓ จะต้องจัดทำเอกสารประกอบการขอเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินสมรรถนะของบุคคล ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง และผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า

๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๓)

๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (เอกสารหมายเลข ๔) จำนวน ๑ เรื่อง ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้นซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยนำมาสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น การใช้แนวคิดเชิงวิชาการหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานและนำเสนอในรูปแบบของงานเขียนผลงานทางวิชาการ

๕) ผลงาน...

๕) ผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๕) ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๖) แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เคยดำรงตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (เอกสารหมายเลข ๖)

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๐ วรรคแรก ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๒ (๑) ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๒ (๒) ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ๓. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

๒. การโอน...

๒. การโอน แบ่งเป็น ๓ การพิจารณา กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน โดยอนุโลม

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในหนังสือฉบับนี้ต่อไป

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดในกรณีที่ ๑ - ๓ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดใน ๔. การแต่งตั้ง ต่อไป

๓. การเลื่อน แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการ...

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้
ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้อธิบดีกรมป่าไม้หรือ
ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓
ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และ
วิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีที่ ๑
การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตามข้อ ๓ ข้อ ๓.๓ มาใช้โดยอนุโลม

๓. วิธีการดำเนินการประเมินบุคคล

๓.๑ การประเมินบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น

การปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ดำเนินการดังนี้

- ๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้
- ๒) แจ้งต้นสังกัดของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว

ส่งเอกสาร ๑ - ๕ จำนวน ๑ ชุด ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือ
เทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และ
ส่งมาที่กรมป่าไม้ ภายในเวลาที่กำหนด

ครั้งที่	หน่วยงานจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ส่งกรมป่าไม้ ภายในวันที่	รวบรวมเอกสารเสนอผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา 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) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา
คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ดำเนินการกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตามข้อ ๑ ข้อ ๑.๑ (๓) มาใช้โดยอนุโลม และให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามตัวอย่างที่ ๑ และ ๒ แล้วแต่กรณี จำนวน ๑ ชุด โดยสำนักบริหารกลางเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา ก่อน และเมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคล มีมติให้นับระยะเวลาขึ้นตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จึงจะแจ้งผลให้ข้าราชการดำเนินการตามข้อ ๒) ต่อไป

๔) กรมป่าไม้ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ของข้าราชการดังกล่าว ทางเว็บไซต์ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docimdex.html> และ <https://new.forest.go.th/person/circular/> เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๕) เมื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ครบ ๓๐ วันแล้ว ไม่มีผู้ใดทักท้วง สำนักบริหารกลางจะจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลฉบับจริง (เอกสารหมายเลข ๑-๕) ของผู้ได้รับการคัดเลือกให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้มีรายชื่อตามประกาศทราบและดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) พร้อมผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ จำนวน ๘ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๗ ชุด) ในเรื่องเดียวกันกับเค้าโครงเรื่อง ที่ได้เสนอไว้ ส่งกรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

๓.๒ กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๓.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ นักวิชาการป่าไม้เชี่ยวชาญ

๑) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) ดังนี้

- จำนวน ๘ ชุด/๑ การกิจของตำแหน่งในสายงานนักวิชาการป่าไม้
- จำนวน ๘ ชุด/๑ สายงานของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้ยื่น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ดำเนินการกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตามข้อ ๑ ข้อ ๑.๑ (๓) มาใช้โดยอนุโลม และให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามตัวอย่างที่ ๑ และ ๒ แล้วแต่กรณี จำนวน ๘ ชุด

๒) สำนักบริหารกลางตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) เมื่อครบถ้วนแล้ว รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓) คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔) กรมป่าไม้ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ของข้าราชการดังกล่าว ทางเว็บไซต์ <http://edoc.forest.go.th/docdir/docindex.html> และ <https://new.forest.go.th/person/circular/> เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๕) เมื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ครบ ๓๐ วันแล้ว ไม่มีผู้ใดทักท้วง สำนักบริหารกลางจะจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลฉบับจริง (เอกสารหมายเลข ๑-๕) ของผู้ได้รับการคัดเลือก ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้มีรายชื่อตามประกาศทราบและดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) พร้อมผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ จำนวน ๘ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๗ ชุด) ในเรื่องเดียวกันกับเค้าโครงเรื่อง ที่ได้เสนอไว้ ส่งกรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

เกณฑ์การประเมิน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๑. องค์ประกอบการประเมิน

ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณสมบัติของบุคคล	คะแนนเต็ม	๑๐	คะแนน
๒) คุณลักษณะของบุคคล	คะแนนเต็ม	๓๐	คะแนน
๓) ผลงาน	คะแนนเต็ม	๖๐	คะแนน

โดยองค์ประกอบด้านผลงานมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- (๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๓๐ คะแนน)
- (๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (๒๐ คะแนน)
- (๓) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๑๐ คะแนน)

ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่นใด ที่คณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นว่าเหมาะสม

๒. เกณฑ์การประเมิน

๒.๑ ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป จึงจะผ่านการคัดเลือก โดยกรมป่าไม้จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน ให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ระบุในประกาศรับคัดเลือก ซึ่งจะพิจารณารายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในแต่ละภารกิจของตำแหน่งในสายงานนักวิชาการป่าไม้ และในแต่ละสายงานของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน เรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในเลขที่ตำแหน่งใด พร้อมระบุเหตุผลผลการพิจารณา หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมป่าไม้ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๒ กรณีผู้เข้ารับการประเมินบุคคลตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) มากกว่า ๑ ภารกิจของตำแหน่งในสายงานนักวิชาการป่าไม้ และมากกว่า ๑ สายงานของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน หากได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ถือว่าสละสิทธิ์การเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งอื่นที่เหลือ

โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดแนวทางการพิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฯ

๑. การประเมินผลงาน

๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมกระทรวงหรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒.๓ จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๔. เงื่อนไขของผลงาน

๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล
๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๖) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. แนวทางการประเมินผลงาน

๓.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ระดับ	แนวทางการพิจารณา
ชำนาญการ	เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป
ชำนาญการพิเศษ	เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป
เชี่ยวชาญ	เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ระดับ	แนวทางการพิจารณา
ชำนาญการ	มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้นๆ ระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป
ชำนาญการพิเศษ	มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับ ในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป
เชี่ยวชาญ	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับ กระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

๓) คุณภาพ...

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและ เชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ระดับ	แนวทางการพิจารณา
ชำนาญการ	มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี
ชำนาญการพิเศษ	มีคุณภาพของผลงานดีมาก
เชี่ยวชาญ	มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๓.๓ การเผยแพร่ผลงาน (เฉพาะระดับเชี่ยวชาญ)

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่ง ที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๓.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้

ในการปฏิบัติงาน

- (๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๒) คณะกรรมการ...

๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้ มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓.๕ เกณฑ์การตัดสิน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วน คะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนน สูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการ ผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวม ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการ ได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและ

แนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๓ เกณฑ์...

๔.๓ เกณฑ์การประเมิน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ดีเยี่ยม	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้
ดีมาก หรือดีเยี่ยม ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตาม
ความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕. การดำเนินการประเมินผลงาน

๕.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยัง
กรมป่าไม้ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับ
การคัดเลือก

๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
ให้กรมป่าไม้ ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกระทรวงเพื่อดำเนินการ
ประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

กรณีไม่สามารถจัดส่งผลงานภายในระยะที่กำหนด ให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งว่าง กรมป่าไม้จะถือว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกนั้นสละสิทธิ์
และจะนำตำแหน่งดังกล่าว เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกบุคคลใหม่

(๒) กรณีตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมี
ผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ห้ามเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินใหม่เป็นเวลา ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่
ที่มีสิทธิ์ส่งผลงานเข้ารับการประเมินและให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่

๕.๒ การกำหนด...

๕.๒ การกำหนดระยะเวลาแก้ไขผลงาน

กรณีแก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน/ส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญของผลงาน (ครั้งที่ ๑) ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาผลงาน หากมีประเด็นแก้ไขเพิ่มเติม(ครั้งที่ ๒) ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไขภายในระยะเวลา ๓๐ วัน หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ได้ส่งผลงานหรือมิได้แก้ไขผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา สำนักบริหารกลาง จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ยกเว้นกรณีผู้ขอรับการประเมินมีเหตุผลจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ก็ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมป่าไม้พิจารณาเป็นรายๆ ไป

๕.๓ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- (๓) ในกรณีที่มิคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว

ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๕. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมป่าไม้ หรือกระทรวงเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มี เอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๗/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ที่ สร ๐๒๐๗/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๖ และ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

๕. หลักเกณฑ์อื่นๆ...

๕. หลักเกณฑ์อื่นๆ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขและชักซ้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

.....

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต)
วันออกใบอนุญาต.....
วันหมดอายุ.....

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

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

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

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

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๘ เช่น เป็นหัวหน้า
โครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

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

๑๐. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

ตอนที่ ๒ ผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

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

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

วันที่...../...../.....

แบบรับรองประวัติทางวินัย / คดีอาญา / คดีปกครอง หรืออื่น ๆ

ชื่อ - สกุลเจ้าของประวัติ

(๑) การถูกดำเนินการทางวินัย

ไม่มี มี ระบุกรณี

อยู่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริง

อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

อื่น ๆ (ระบุ)

(๒) การถูกดำเนินคดีอาญา

ไม่มี มี ระบุกรณี

อยู่ระหว่างการพิจารณาในชั้นพนักงานสอบสวนหรือชั้นพนักงานอัยการ

อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล

อื่น ๆ (ระบุ)

(๓) การถูกดำเนินคดีปกครอง

ไม่มี มี ระบุกรณี

อยู่ระหว่างศาลยังไม่มีคำสั่งรับฟ้อง

อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล

อื่น ๆ (ระบุ)

(๔) อื่น ๆ (ระบุ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในแบบรับรองประวัติทางวินัยฯ นี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการประเมินผลงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอผลงาน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลบุคคลของ

ที่ได้แจ้งไว้

ในแบบรับรองประวัติทางวินัยฯ ดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่การทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก 	๒๐
<p>๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก 	๒๐
<p>๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสมใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) 	๒๐

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- รักษาวินัย- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือน	๒๐
<p>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐
<p>๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทางการใหม่ๆ ตลอดเวลา- นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐
รวมคะแนน	๑๐๐	

ตอนที่ ๒

สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เหตุผล.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

เหตุผล.....

(ลงชื่อ) (ผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (ผู้อำนวยการกอง/สำนักขึ้นไป)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

เหตุผล.....

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

เหตุผล.....

(ลงชื่อ) (ผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

() ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่...../...../.....

- หมายเหตุ : ๑. ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ระบุเหตุผลในการ ประเมินคุณลักษณะของบุคคลไว้ด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง
(ให้นำจากปีที่ขอประเมินย้อนหลัง ๓ ปี)

ชื่อผลการปฏิบัติงาน	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ประโยชน์ของผลงาน
พ.ศ. ๒๕.....		
๑.....
๒.....
๓.....
๔.....
๕.....
พ.ศ. ๒๕.....		
๑.....
๒.....
๓.....
๔.....
๕.....
พ.ศ. ๒๕.....		
๑.....
๒.....
๓.....
๔.....
๕.....

ขอรับรองว่าผลงานข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)

(.....)

วันที่ / /

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ๑. ชื่อผลงาน.....
- ๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
- ๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - ๑.
 - ๒.
 - ๓.
 - ๔.

๔. สรุปสาระและขั้นตอนในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

- ๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - ๑. สัดส่วนของผลงาน%
 - ๒. สัดส่วนของผลงาน%
 - ๓. สัดส่วนของผลงาน%

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

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

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)
(.....)
ผู้เสนอผลงาน
วันที่...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นตรงถูกต้องตรงกับความ
เป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ)
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
วันที่...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

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

(ลงชื่อ)
(.....)
ผู้อำนวยการกอง/สำนักขึ้นไป.....
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริง
ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

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

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่...../...../.....

แบบพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
 ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ของ.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....
 ขอประเมินในตำแหน่ง.....สังกัด.....
 วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่งและส่วนราชการ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ลักษณะงาน	หมายเหตุ
	ช่วงเวลา	รวมระยะเวลา		
ระบุชื่อตำแหน่ง และ ส่วนราชการต้นสังกัด (กรณีช่วยราชการ ให้ระบุในวงเล็บ ต่อท้ายว่าช่วยปฏิบัติราชการที่ใด พร้อมระบุเลขที่คำสั่งช่วยปฏิบัติราชการ ในช่องหมายเหตุ)	ระบุวัน เดือน ปี	ระบุจำนวนเป็น ปี, เดือน และวัน	บรรยายลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ขณะดำรงตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลา ที่ได้เสนอมาน โดยให้บรรยายงานที่ปฏิบัติจริงอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความชัดเจน	ระบุเลขที่คำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน (ถ้ามี) และต้องมีการปฏิบัติงานจริง ขณะดำรงตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลาตามที่เสนอมาน และให้ผู้บังคับบัญชาลงนามรับรองการปฏิบัติงานจริงด้วย
เช่น - นักวิชาการป่าไม้ ๓ ส่วนปลูกป่าภาครัฐ สำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้	เช่น ๓ ส.ค. ๒๕๕๑ ถึง ๔ มี.ค. ๒๕๕๓	เช่น ๑ ปี ๗ เดือน ๖ วัน	เช่น - พิจารณาเรื่องราว คำขอรับกล้าไม้	เช่น - คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๕๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ มี.ย. ๒๕๕๓

หมายเหตุ :- แนบสำเนาคำสั่งตามที่ระบุไว้ในช่องหมายเหตุ ต่อท้ายแบบพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำของบุคคลนี้
 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
 ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
 ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน
 ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน

๑. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้พิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งของ
.....แล้ว เห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มารับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการพิจารณาข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการพิจารณาข้างต้น ดังนี้.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....


วันที่...../...../.....

**แบบพิจารณาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี**

ของ.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ขอประเมินในตำแหน่ง.....สังกัด.....

วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่งและส่วนราชการ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ลักษณะงาน	หมายเหตุ
	ช่วงเวลา	รวมระยะเวลา		
 กรอกรายละเอียดเช่นเดียวกับตัวอย่างที่ ๑				

- หมายเหตุ:**
- แบบสำเนาคำสั่งตามที่ระบุไว้ในช่องหมายเหตุ ต่อท้ายแบบพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำของบุคคลนี้
 - ให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน

ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน

๑. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

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

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้พิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ของ.....แล้ว เห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้

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

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- () เห็นด้วยกับการพิจารณาข้างต้น
- () มีความเห็นแตกต่างจากการพิจารณาข้างต้น ดังนี้.....

.....
.....

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

แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เคยดำรงตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

<p>หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง</p>	<p>หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับ</p>	<p>สัดส่วนความเกี่ยวข้องหรือเกือกลของลักษณะงานเดิม กับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p>
<p>หน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	<p>หน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	
<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๑. ๒. ๓. ๔.</p>	<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๑. ๒. ๓. ๔.</p>	
<p>ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง</p> <p>ลงชื่อ.....เจ้าของผลงาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>		<p>ความเห็นของผู้บังคับบัญชา</p> <p>(.....) ตำแหน่ง..... วันที่..... ลงชื่อ.....</p>



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ที่ ๘ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอนไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร
๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และ
มติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และ
ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักจัดการป่าชุมชน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้
กำหนดคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือ
สายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องดังกล่าวด้วย

๒) ประเมิน...

๒. ประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง ที่จะย้ายได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวก็ได้

๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละหนึ่งคนพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรัชย์ อจลบุญ

(นายสุรัชย์ อจลบุญ)

อธิบดีกรมป่าไม้

ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ตำแหน่งถูกต้อง

(กมลณี บุญเรือง)

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ที่ ๘ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย และการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความ
ในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วย
การย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร
๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘
ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓
 ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักจัดการป่าชุมชน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด
๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง


๔) ปฏิบัติงาน...

๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย
๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

อำนาจถูกต้อง



(นายหนที บุญเรือง)

นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ที่ ๑๐ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด
๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

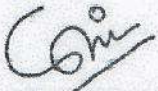
๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง



(นางนที บุญเฟื่อง)

นักบริหารบุคคลปฏิบัติราชการ



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ที่ ๑๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนัก (เฉพาะตำแหน่งที่จะคัดเลือกในสังกัด) | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๗. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนด
๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง


๓) รายงาน...

๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรัชย์ อจลบุญ
(นายสุรัชย์ อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง



นายนนทิ บุญเนื่อง

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ที่ ๑๒ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ คณะ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป และนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการส่วนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการ
ตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการส่วนพัสดุ สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการส่วนการคลัง สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนิติกร ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกลุ่มนิติกร | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และ
นักวิชาการป่าไม้ (ส่วนโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ สำนักแผนงานและสารสนเทศ/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้
(ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้) | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการสำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ สำนักแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๕. คณะกรรมการ...

๕. คณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ ด้านนวนวัฒนวิจัย ด้านความหลากหลายทางชีวภาพด้านป่าไม้ ด้านแมลง และจุลชีววิทยาป่าไม้ และด้านพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สายงานนักวิชาการป่าไม้ นักวิทยาศาสตร์ และเศรษฐกร ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| ๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยการจัดการป่าไม้
สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการส่วนนวนวัฒนวิจัย
สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาการใช้ประโยชน์ป่าไม้
สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๖. คณะกรรมการประเมินผลงานด้านส่งเสริมการปลูกป่า และด้านการจัดการป่าชุมชน สายงานนักวิชาการป่าไม้ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสำนักจัดการป่าชุมชน | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจัดการป่าชุมชน | กรรมการ |
| ๓) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการส่งเสริมการปลูกป่า | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการส่วนภาคีเครือข่ายป่าชุมชน
สำนักจัดการป่าชุมชน | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๗. คณะกรรมการ...

๗. คณะกรรมการประเมินผลงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ด้านจัดการที่ดินป่าไม้ และด้านอนุญาต สายงานนักวิชาการป่าไม้ วิศวกรโยธา สถาปนิก และนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- ๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจัดการและควบคุมป่าไม้ ประธานกรรมการ
- ๒) ผู้อำนวยการส่วนอนุญาตใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าไม้ กรรมการ
กองการอนุญาต
- ๓) ผู้อำนวยการส่วนกำหนดเขตที่ดินป่าไม้ กรรมการ
สำนักจัดการที่ดินป่าไม้
- ๔) ผู้อำนวยการส่วนนวัตกรรมด้านการป้องกันรักษาป่า กรรมการ
สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
- ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ เลขานุการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง
- ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

คณะกรรมการประเมินผลงานตาม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- ๑. ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- ๒. รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป
- ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
- ๓. วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน
- ๔. อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.กรมป่าไม้ มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ตำแหน่งถูกดึง

(นาย) บุญเลิศ

ผู้อำนวยการกองการปฏิบัติการ



คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ที่ ๑ ๓ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐/๒๕๔๘)

อนุสนธิคำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลงาน และ ที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลงาน เนื่องจากประเมินผลงานอยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินผลงาน ซึ่งดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งหมดวาระในวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โนสังกักรมป่าไม้ ที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาประเมินผลงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๕ คณะ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายพิชัย เอกศิริพงษ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒) นางสาวสมฤดี แซ่ลิ้ม | กรรมการ |
| ๓) นางสาวพจนีย์ พจนะลาวัลย์ | กรรมการ |
| ๔) นางสาวจิรภา จิตคงสง | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ | เลขานุการ |
| ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | |

๒. คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการ
ตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายพิชัย เอกศิริพงษ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒) นางสาวชญาณุตม์ คงสมทอง | กรรมการ |
| ๓) นางสาวสุชาดา เกษรเกิด | กรรมการ |
| ๔) นางสาวพรพิมล จ้อยเล็ก | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. คณะกรรมการประเมินผลงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ด้านจัดการที่ดินป่าไม้ และ
ด้านอนุญาต สายงานนักวิชาการป่าไม้ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายนรินทร์ ประทวนชัย | ประธานกรรมการ |
| ๒) นายนฤพนธ์ ธิพิย์มณฑา | กรรมการ |
| ๓) นายกรต์ มนัสศรีสุกใส | กรรมการ |
| ๔) นายประยุทธ เสี่ยวิมี | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานนิติกร ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายเฉลิมเกียรติ สุดสาคร | ประธานกรรมการ |
| ๒) นายเศกสรรค์ ธิพิย์สุข | กรรมการ |
| ๓) นายจุมพฏ ชอบธรรม | กรรมการ |
| ๔) นายสมชาย นุชนานนท์เทพ | กรรมการ |
| ๕) นายวิจารณ์ เสนสกุล | กรรมการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๕. คณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ สายงานนักวิชาการป่าไม้ นักวิทยาศาสตร์ และเศรษฐกร ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) นายสุชาติ กัลยาวงศา | ประธานกรรมการ |
| ๒) นายสาโรจน์ วัฒนสุขสกุล | กรรมการ |
| ๓) นางสาวศรีณรร สุขวัฒน์นิกุล | กรรมการ |
| ๔) นางนฤมล ภาณุนำภา | กรรมการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่


ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ หากในกรณีประธานกรรมการ ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้มอบหมายกรรมการที่มีความเหมาะสม ทำหน้าที่ประธานกรรมการ ในการประชุมแทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าการดำเนินการพิจารณาประเมินผลงานแล้วเสร็จ และคำสั่งใด ที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและให้ใช้คำสั่งนี้แทน

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงนาม) สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

ฝ่ายมาถูกต้อง



นายณวัฒน์ นุชมิตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ (ส.ก.ป.)
 เลขที่รับ ๑๕๖๒
 วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๕:๐๑

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักงานบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘
 ที่ ทส.๑๖๑๑.๓/ว ๒๐๓๖๘ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
 ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
 ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ส่วนอำนวยการ
 เลขที่รับ ๓๕๐๕
 วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๖.๐๐

ฝ่ายบริหารทั่วไป
 เลขที่รับ ๒๒๔๐
 วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๔
 เวลา ๑๐.๐๐

กรมป่าไม้ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้
 มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ www.forest.go.th/person/circular/

(Handwritten signature)

(นายสุรชัย อจลบุญ)
 อธิบดีกรมป่าไม้

(นายภูษิต พรหมมาฉน)
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
- ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
- ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
- ส่วนโครงการพระราชดำริ

(นายสวัสดิชัย ชูพจน)
 พนักงานธุรการ ส.๔

(Handwritten signature)
 ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๔
 (นายชวติ ภูมิ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการที่ดิน
 ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

สืบ นาคะเสถียร
 - สืบ นาคะเสถียร ได้กวดขันที่ติดต่อเรื่องเรื่องเฉพาะเพื่อ
 ไม่รอดที่จระเข้...
 (นางสลิษา รอบวงษ์)
 พนักงานธุรการ ส.๔ (หญิง)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
 ทำหน้าที่หัวหน้างานธุรการทั่วไป
 (นายชวติ ภูมิ)
 ๒๑/๑๒/๒๕๖๔
 ผู้อำนวยการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
 ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

อ.ก.พ. กรมป่าไม้พิจารณาแล้ว เพื่อให้การเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม สุรชัย อจลบุญ
(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้
ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกส่ง

Onuch

(นายอนุพงษ์ แก้วรัตตา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมป่าไม้

ฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบกับ มติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อน และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. การเลื่อน

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

ผู้ที่จะขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนแล้วในวันที่ เข้ารับการประเมิน ดังนี้

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และ

๑.๑.๒ เกยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้อง ปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

กรณีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี สามารถนำระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวถูกจัดเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งไว้ มานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ได้เต็มเวลา

กรณีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี สามารถนำระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๑) หากลักษณะ ...

๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตั้งแต่ครั้งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในสายงานที่จะแต่งตั้งได้เต็มเวลา

๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่ถึงครั้งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงาน ที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วน้อยกว่า ๑ ปี ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่กำหนด จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักบริหารกลางเพื่อดำเนินการเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

๑.๒. วิธีการประเมินบุคคลที่เข้ารับการประเมิน เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสในสังกัดกรมป่าไม้

๑.๒.๑ การประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ทุกสายงาน ใช้วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน โดยพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถ ผลงานการปฏิบัติงานจริง ข้อเสนอแนวคิด/วิสัยทัศน์ ซึ่งผลงานนั้น ต้องสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งในสายงาน

๑.๒.๒ แบบที่ใช้ในการประเมินบุคคล ให้ใช้แบบข้อมูลบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ ที่กำหนด (ตามแนบท้ายประกาศ)

๑.๒.๓ ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

๑) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่เกินกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่ขอรับการประเมิน โดยผลงานที่นำมาประเมินต้องเป็นผลงาน ในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว

๒) ผลงานนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และเก็บผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้

๔) เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน หรือผู้อำนวยการส่วน และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า

๕) เสนอผลงานจำนวน ๓ เรื่อง โดยมีสัดส่วนผลงานของผู้เข้ารับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบในส่วนใดอย่างไร และให้ผู้ร่วมดำเนินการลงลายมือชื่อรับรองในสัดส่วนของตนเอง ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติราชการอยู่ลงลายมือชื่อรับรองด้วย พร้อมเสนอข้อเสนอแนวคิด/วิสัยทัศน์ จำนวน ๑ เรื่อง

๑.๒.๔ การจัดทำแบบข้อมูลบุคคลและผลงาน

ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำแบบข้อมูลบุคคลและผลงานเพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ ที่กำหนด โดยจัดทำผลงาน จำนวน ๖ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๕ ชุด) ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้เข้ารับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ แบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณา ให้เสนอผลงานจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่เกินกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๓ เรื่อง โดยมีสัดส่วนผลงานของผู้เข้ารับการประเมิน เป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร และให้ผู้ร่วมดำเนินการลงลายมือชื่อรับรองในสัดส่วนของตนเอง ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติราชการอยู่ลงลายมือชื่อรับรองด้วย โดยผลงานจะต้องครอบคลุมตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ดังนี้

(๑) ชื่อผลงาน

(๒) ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

(๓) ขั้นตอนในการดำเนินการ

(๔) สาระสำคัญของผลงาน

(๕) ประโยชน์ของผลงาน

(๖) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงข้อเสนอแนวคิด/วิสัยทัศน์

ส่วนที่ ๔ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง

ส่วนที่ ๕ แบบประเมินความประพฤติกและคุณลักษณะอื่น ๆ

๑.๓ เกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้

องค์ประกอบในการพิจารณา

(๑) คุณสมบัติของบุคคล	๒๐	คะแนน
(๒) ผลงาน	๔๐	คะแนน
(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑๐	คะแนน
(๔) ความประพฤติกและคุณลักษณะอื่น ๆ	๑๐	คะแนน
(๕) อื่น ๆ (การสัมภาษณ์)	๒๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

๑.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสในสังกัดกรมป่าไม้

คณะกรรมการประเมิน จะดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานจากเอกสารแบบข้อมูลบุคคลและผลงาน การสัมภาษณ์ และพิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินและองค์ประกอบที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนนขึ้นไป กรณีมีผู้ผ่านการประเมินหลายคน ให้จัดเรียงผู้ได้รับคะแนนสูงสุดไว้เป็นลำดับแรกและผู้ได้รับคะแนนสูงสุดรองลงมาไว้ต่อ ๆ กัน หรือกรณีผู้เข้ารับการประเมินได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันให้ประธานคณะกรรมการประเมินเป็นผู้ชี้ขาด โดยคณะกรรมการประเมินจะเสนอรายชื่อผู้ผ่านการประเมินจำนวน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรเสนออธิบดีกรมป่าไม้เพื่อพิจารณารายชื่อผู้ผ่านการประเมิน พร้อมระบุสังกัดที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

๑.๕ การแต่งตั้ง

อธิบดีกรมป่าไม้ จะพิจารณาผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้ที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน

๒. การโอน

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคสองของกฎ ก.พ. ฯ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตามข้อ ๑ การเลื่อน โดยอนุโลม