



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐-๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๐๐๕ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษลงมา

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ข้างท้ายหนังสือฉบับนี้มาเพื่อโปรดทราบ
และแจ้งให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบปฏิบัติโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา (แก้ไขเพิ่มเติม)

๒. ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ในกรมป่าไม้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา
(แก้ไขเพิ่มเติม)

ตามที อ.ก.พ. กรมป่าไม้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่อง กำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาในกรมป่าไม้ (ว๑๐/๒๕๔๘) และประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ซึ่งดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒และที่นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่องการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ระบุว่า กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาโดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและอื่นๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยให้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการทราบทั่วกัน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใสชัดเจน เป็นธรรม ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖และ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลดังนี้

๑. ให้ยกเลิกข้อความ...

๑. ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๔. ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ใช้ข้อความนี้แทน ดังนี้

ข้อ ๔. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ สำหรับการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒. ให้เพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้ ในประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

ข้อ ๓. การประเมินบุคคลตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมป่าไม้ก่อนวันที่ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้

ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้



ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
จำนวน ๒๗ ตำแหน่งในกรมป่าไม้

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ในกรมป่าไม้ ตามประกาศกรมป่าไม้ฉบับ
ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ฉบับลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ดำเนินการได้อย่างเป็น
ระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ประกอบกับประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ.
๒๕๕๐ , ฉบับลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ฉบับลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ,
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖.๑.๒/๘๒๖ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แนวทาง
ปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ , มติ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม
๒๕๕๖ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำนวน ๒๗ ตำแหน่งในกรมป่าไม้
และให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐
ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ เรื่องการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา
ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน ...

เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
จำนวน ๒๗ ตำแหน่งในกรมป่าไม้

รายการประเมิน		เกณฑ์วัด	
องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ผลการประเมิน
๑. คุณสมบัติของบุคคล	ให้พิจารณาจากเอกสารประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ อัตราเงินเดือน	๑๐	
๒. คุณลักษณะของบุคคล	โดยการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ให้พิจารณาจากความรู้ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง	๓๐	
๓. ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายย้อนหลัง ๓ ปี	โดยพิจารณาจากเอกสารของผู้สมัคร ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณา โดยพิจารณาจาก ๑) เป็นผลการปฏิบัติงานและ/หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ๒) ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน ๓) เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพ ๔) มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านอื่นๆ	๓๐	
๔. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานผ่านมา	ให้พิจารณาเอกสารสรุปผลงานพร้อมเค้าโครงเรื่องโดยพิจารณาจากขอบเขตของงาน คุณภาพผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์	๒๐	

เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
จำนวน ๒๓/ ตำแหน่งในกรมป่าไม้

รายการประเมิน		เกณฑ์วัด	
องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	ผลการประเมิน
๕. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ให้พิจารณาจากเอกสารเสนอแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง	๑๐	

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๑) **คุณสมบัติของบุคคล** (๑๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

(๑) ประวัติการศึกษา (๓ คะแนน)

ประวัติการศึกษา : แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยพิจารณาจากคุณวุฒิสูงสุดของข้าราชการตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว	
วุฒิการศึกษา	คะแนน (เต็ม ๓ คะแนน)
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๑
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๒
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๓

(๒) ประวัติการรับราชการ ...

(๒) ประวัติการรับราชการ (๓ คะแนน)

ประวัติการรับราชการ : ประวัติการรับราชการ โดยพิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ และ ๗ และระดับชำนาญการ (นับถึงวันที่รับสมัคร)	
ช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	คะแนน (เต็ม ๓ คะแนน)
ระดับ ๖ (ตั้งแต่ปี ๒๕๔๖-๒๕๕๑)+ชำนาญการ	๐.๕
ระดับ ๖ (ตั้งแต่ปี ๒๕๔๐-๒๕๔๕)+ชำนาญการ	๑
ระดับ ๖ (ตั้งแต่ก่อนปี ๒๕๓๔-๒๕๓๙)+ชำนาญการ	๑.๕
ระดับ ๗ (ตั้งแต่ปี ๒๕๔๖-๒๕๕๑)+ชำนาญการ	๒
ระดับ ๗ (ตั้งแต่ปี ๒๕๔๐-๒๕๔๕)+ชำนาญการ	๒.๕
ระดับ ๗ (ตั้งแต่ก่อนปี ๒๕๓๔-๒๕๓๙)+ชำนาญการ	๓

(๓) อัตราเงินเดือน (๔ คะแนน)

อัตราเงินเดือน : แสดงถึงอายุการรับราชการ ประสบการณ์ และความสามารถในการทำงาน โดยพิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ผู้สมัครได้รับ ณ ปัจจุบัน	
ช่วงเงินเดือน	คะแนน (เต็ม ๔ คะแนน)
๑๕,๐๕๐-๑๘,๑๒๓	๐.๕
๑๘,๑๒๔-๒๑,๑๙๗	๑
๒๑,๑๙๘-๒๔,๒๗๑	๑.๕
๒๔,๒๗๒-๒๗,๓๔๕	๒
๒๗,๓๔๖-๓๐,๔๑๙	๒.๕
๓๐,๔๒๐-๓๓,๔๙๓	๓
๓๓,๔๙๔-๓๖,๕๖๗	๓.๕
๓๖,๕๖๘-๓๙,๖๓๐	๔

๒) คุณลักษณะของบุคคล...

๒) คุณลักษณะของบุคคล (โดยวิธีการสัมภาษณ์ ๓๐ คะแนน)

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาสัมภาษณ์เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถในตำแหน่งของผู้รับการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เพื่อประเมิน ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกรมป่าไม้ โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ฯ เป็นผู้พิจารณาตามองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน (เต็ม ๓๐ คะแนน)
๑. ความรับผิดชอบ	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและ/หรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและ/หรือแก้ไขปัญหา หรืองาน ใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้ จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก
๒. ความคิดริเริ่ม	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถ ปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน
๓. การแก้ไขปัญหาและการ ตัดสินใจ	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์หาแนวทางปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของ ตนเอง)
๔. ความประพฤติ	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือน

องค์ประกอบ	คะแนน (เต็ม ๓๐ คะแนน)
๕. ความสามารถในการสื่อสาร ความหมาย	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดย ใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม
๖. การพัฒนาตนเอง	๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทาง วิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓) สรุปผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตาม
ภารกิจที่ได้รับมอบหมายย้อนหลัง ๓ ปี (โดยพิจารณาจากเอกสารของผู้สมัคร ๓๐ คะแนน)

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณา โดยพิจารณาจากอาทิเช่น

- เป็นผลการปฏิบัติงานและ/หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความ
รับผิดชอบของตำแหน่ง

- ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงานที่มีความ
ยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

- เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง
มาก

- มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับใน
ระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านอื่นๆ

๔) ผลงานที่เป็น...

๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (๒๐ คะแนน)

เป็นการพิจารณาจากผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่องโดยคณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณาจาก

- ขอบเขตของงาน (๔ คะแนน)
- คุณภาพผลงาน (๔ คะแนน)
- ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (๔ คะแนน)
- ประโยชน์ของผลงาน (๔ คะแนน)
- ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ (๔ คะแนน)

ทั้งนี้ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานขณะดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าวหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง โดยให้เสนออย่างน้อยจำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ไม่ใช้ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรองรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ข้อเสนอแนวคิด...

๕) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๑๐ คะแนน)

ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้

ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้