



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๑๙๓/

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมป่าไม้

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และขอให้แจ้งข้าราชการเพื่อทราบและปฏิบัติต่อไป

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้

(สำเนา)

ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ในสังกัดกรมป่าไม้

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่อง กำหนด
แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ในกรมป่าไม้
(ว๑๐/๒๕๔๘) , ฉบับลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้า
รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา , ฉบับลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้
ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา
(แก้ไขเพิ่มเติม) และ ฉบับวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ในกรมป่าไม้ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกรมป่าไม้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน
๒๕๔๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม
๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม
๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน
๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๐๓/๐๓.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน
๒๕๕๒ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔
และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๓/๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ประกอบกับ อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้
ดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ ...

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนแล้วในวันที่เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๑.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ ดังนี้

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

ทั้งนี้

๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) การพิจารณา...

๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมาบรวมนับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและนับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๔) กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องระบุตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่ไปรักษาราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ ๒) - ๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

(๑.๑) ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

(๑.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตั้งแต่ครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับ

(๒) การนับระยะเวลา...

(๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๑ หรือระดับ ๒ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่จะนำมานับ โดยในขณะนําระยะเวลาตามข้อ ๕) , (๑) – (๓) มานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (วุฒิการศึกษา) และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕)

๑.๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ. อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑) ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒) ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๑.๕ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๒ วิธีการดำเนินการ ...

๑.๒ วิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๒.๑ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑) กรณีตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้อธิปไตยกรมป่าไม้ (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยมีวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) จำนวน ๑ ชุด ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้ นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

(๒) สำนักบริหารกลางตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) เมื่อครบถ้วนแล้ว นำเสนออธิบดีกรมป่าไม้ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล

ทั้งนี้ ผู้ที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด หรือมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่ครบ ๑ ปี (ตามข้อ ๑.๑.๓) ให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามตัวอย่างที่ ๑ และ ๒ แล้วแต่กรณี จำนวน ๑ ชุด โดยสำนักบริหารกลางเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาก่อน และเมื่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมีมติให้ครบระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จึงจะแจ้งผลให้ข้าราชการดำเนินการตามข้อ (๑) และ (๒) ต่อไป

(๓) กรมป่าไม้ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ของข้าราชการดังกล่าว ทางเว็บไซต์ www.forest.go.th/personnel เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๑.๒.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ , นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๑) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) จำนวน ๔ ชุด ผ่านต้นสังกัดไปที่กรมป่าไม้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

ทั้งนี้ ผู้ที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด หรือมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่ครบ ๑ ปี (ตามข้อ ๑.๑.๓) ให้ส่งแบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามตัวอย่างที่ ๑ และ ๒ แล้วแต่กรณี จำนวน ๔ ชุด

๒) สำนักบริหารกลางตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) เมื่อครบถ้วนแล้ว รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔) กรมป่าไม้ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ของข้าราชการดังกล่าว ทางเว็บไซต์ www.forest.go.th/personnel เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๑.๒.๓ เมื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ครบ ๓๐ วันแล้ว ไม่มีผู้ใดทักท้วง สำนักบริหารกลางจะจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลฉบับจริง (เอกสารหมายเลข ๑-๕) ของผู้ได้รับการคัดเลือกให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้มีรายชื่อตามประกาศทราบและดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๕) ฉบับจริง ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด พร้อมผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๔ ชุด และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ จำนวน ๔ ชุด ในเรื่องเดียวกันกับเค้าโครงเรื่องที่ได้เสนอไว้ส่งกรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

๑.๒.๔ กรณีมีผู้ทักท้วง...

๑.๒.๔ กรณีมีผู้ทักท้วงให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อมูลทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓/๐๓.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าข้อทักท้วงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป อย่างไรก็ดี การตรวจสอบข้อมูลทักท้วง หากไม่แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกชะลอ การส่งผลงานไว้ก่อน จนกว่าการตรวจสอบข้อมูลจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ หากปรากฏในภายหลังว่าข้อมูล ทักท้วงเป็นเท็จ ให้ถือว่าวันที่ครบกำหนด ๓๐ วัน เป็นวันที่ส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ (ผู้ได้รับ การคัดเลือกจะต้องเตรียมเอกสารหลักฐานผลงานพร้อมส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานแล้ว)

๑.๓ เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมิน คะแนนเต็ม ๑๐๐

คะแนน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๓.๑ คุณสมบัติของบุคคล	คะแนนเต็ม	๑๐	คะแนน
๑.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคล	คะแนนเต็ม	๓๐	คะแนน
๑.๓.๓ ผลงาน	คะแนนเต็ม	๖๐	คะแนน

โดยองค์ประกอบด้านผลงานมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป จึงจะผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคนให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หรือกรณีผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันให้ประธานคณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้ชี้ขาด โดยให้คณะกรรมการคัดเลือก กำหนดแนวทางการพิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กำหนด

๑.๔ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ...

๑.๔ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา/ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

๑.๔.๑ ลักษณะของผลงาน

๑) ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานขณะดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าวหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา งาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒) ไม่ใช้ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงแล้วนำมาเสนอเพื่อนเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๑.๔.๒ ลักษณะของข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินงาน และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

๑.๔.๓ การตรวจสอบข้อมูลผลงาน

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓/๐๓.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ได้กำหนดมาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติ และผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน ดังนี้

๑) หากส่วนราชการ...

๑) หากส่วนราชการเจ้าสังกัดตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

๒) ห้ามมิให้ผู้ขอรับประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ ตามข้อ ๑) เสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปแล้ว หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าวในข้อ ๑) อยู่ก่อน ได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ระงับการแต่งตั้งผู้นั้นหรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสียโดยถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๑) กับการดำเนินมาตรการตามข้อ ๒) ด้วย

๔) ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ ๑) หรือข้อ ๓) หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

กรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมป่าไม้ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น แต่ถ้าข้อทักท้วงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานอธิบดีกรมป่าไม้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๑.๔.๔ จำนวนผลงานและสัดส่วนของผลงาน

๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้
ระดับชำนาญการ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง
และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง
และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

๑.๔.๕ ระยะเวลาการจัดส่งผลงาน...

๑.๔.๕ ระยะเวลาการจัดส่งผลงาน

๑) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานภายในเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๒) กรณีที่ไม่สามารถจัดส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อ ๑) ให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งว่าง กรมป่าไม้จะถือว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกนั้นสละสิทธิ์ และจะนำตำแหน่งดังกล่าว เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกบุคคลใหม่

(๒) กรณีตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ห้ามเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินใหม่เป็นเวลา ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่สุดท้ายที่มีสิทธิ์ส่งผลงานเข้ารับการประเมินและให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่

๑.๕ การแต่งตั้ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓/๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๓ ด้วย

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษลงมาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล

๒.๑.๑ มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด ถ้าคุณวุฒิไม่ตรงต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

๒.๑.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นๆ ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน บรรจุกลับ

๒.๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒.๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๒.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๒.๒.๑ และ ๒.๒.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรมอาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ ๑)

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกในกรณีที่ ๑) จะต้องจัดทำเอกสารประกอบการขอเข้าการคัดเลือก ดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินสมรรถนะของบุคคล ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า

๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง...

๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๓)

๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (เอกสารหมายเลข ๔) จำนวน ๑ เรื่อง ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้นซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยนำมาสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น การใช้แนวคิดเชิงวิชาการหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานและนำเสนอในรูปแบบของการเขียนผลงานทางวิชาการ

๕) ผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๕) ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๖) แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เคยดำรงตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (เอกสารหมายเลข ๖)

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓.๑ คุณสมบัติของบุคคล

๓.๑.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๑.๒ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓.๑.๓ ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓/ (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงาน

การประเมินประเมินคุณสมบัติและผลงาน ดำเนินการตามข้อ ๑.๒.๑ , ๑.๒.๓-๑.๒.๔ และ ๑.๓ - ๑.๕

๔. การประเมินบุคคลตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมป่าไม้ ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ ...

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ตามบทเฉพาะกาล ซึ่งหาก ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมาเมื่อใดแล้ว ให้ถือว่าการประเมินบุคคลฯ ต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้

ประธาน อ.ก.พ. กรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสมฤดี แซ่ลิ้ม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

เอกสารหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้เข้ารับการคัดเลือก).....
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/ศูนย์.....
กอง/สำนัก.....กรมป่าไม้
อัตราเงินเดือน.....บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
ดำรงตำแหน่งระดับนี้เมื่อ.....
๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/ศูนย์.....
กอง/สำนัก.....กรมป่าไม้
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน
๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก	วัน/เดือน/ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)		
.....		
.....		
.....		
.....		

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 แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- ☐ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

วันที่...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่การทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก	๒๐	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๒๐	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสมใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๒๐	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๔. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือน ๕. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม ๖. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐ ๑๐ 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
(ให้แนบจากปีที่ขอประเมินย้อนหลัง ๓ ปี)

ชื่อผลการปฏิบัติงาน	ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	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...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นตรงถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกอง/สำนักขึ้นไป.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่ง
ผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของผู้เข้ารับการคัดเลือกชื่อ.....ตำแหน่ง.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/กอง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....

.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่...../...../.....

แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เคยดำรงตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ
และลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับ	สัดส่วนความเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลของลักษณะ งานเดิมกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>	<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>	
<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ๑. ๒. ๓. ๔.	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ๑. ๒. ๓. ๔.	
ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง ลงชื่อ.....เจ้าของผลงาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....		ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (.....) ตำแหน่ง..... วันที่..... ลงชื่อ.....

**แบบพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**

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

ตำแหน่งและส่วนราชการ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ลักษณะงาน	หมายเหตุ
	ช่วงเวลา	รวมระยะเวลา		
ระบุชื่อตำแหน่ง และ ส่วนราชการต้นสังกัด (กรณี ช่วยราชการ ให้ระบุใน วงเล็บต่อท้ายว่าช่วยปฏิบัติ ราชการที่ใด พร้อมระบุ เลขที่คำสั่งช่วยปฏิบัติ ราชการ ในช่องหมายเหตุ)	ระบุวัน เดือน ปี	ระบุจำนวนเป็น ปี, เดือน และวัน	บรรยายลักษณะงานที่ ปฏิบัติจริง ขณะดำรง ตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลา ที่ได้เสนอมานี้ โดยให้บรรยาย งานที่ปฏิบัติจริงอย่าง ละเอียด เพื่อให้เกิดความ ชัดเจน	ระบุเลขที่คำสั่งรักษาราชการ แทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือ คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างชัดเจน (ถ้ามี) และต้องม ีการปฏิบัติงานจริง ขณะดำรง ตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลาตามที่ เสนอมานี้ และให้ผู้บังคับบัญชา ลงนามรับรองการปฏิบัติงาน จริงด้วย
เช่น - นักวิชาการป่าไม้ ๓ ส่วนปลูกป่าภาครัฐ สำนักส่งเสริมการปลูกป่า กรมป่าไม้	เช่น ๓ ส.ค. ๒๕๔๑ ถึง ๙ มี.ค. ๒๕๔๓	เช่น ๑ ปี ๓/ เดือน ๖ วัน	เช่น - พิจารณาเรื่องราว คำ ขอรับกล้าไม้	เช่น - คำ สั ง ก ร ม ป่า ไม้ ที่ ๑๕๒/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๔๓

หมายเหตุ : - แนบสำเนาคำสั่งตามที่ระบุไว้ในช่องหมายเหตุ ต่อท้ายแบบพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำของบุคคลนี้

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยว กับสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน
ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี.....เดือน.....วัน

๑. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้พิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ของ.....แล้ว เห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มาคำนวณกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการพิจารณาข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการพิจารณาข้างต้น ดังนี้.....

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**แบบพิจารณาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี**

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

ตำแหน่งและส่วน ราชการ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ลักษณะงาน	หมายเหตุ
	ช่วงเวลา	รวมระยะเวลา		
← กรอกรายละเอียดเช่นเดียวกับตัวอย่างที่ ๑ →				

หมายเหตุ:

- แนบสำเนาคำสั่งตามที่ระบุไว้ในช่องหมายเหตุ ต่อท้ายแบบพิจารณาระยะเวลาขึ้นตำแหน่งของบุคคลนี้
- ให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

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

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

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 เห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้

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

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

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

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