



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๔๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓๙/๙ ๕๖๙๒

ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/ ๑๐๙๖๓ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อเป็น "SMART Forester"

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ขอส่งสำเนาประกาศกรมป่าไม้ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อเป็น "SMART Forester" มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนา

ประกาศกรมป่าไม้

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อเป็น “SMART Forester”

.....

ด้วยกรมป่าไม้ โดยอธิบดีกรมป่าไม้ได้ประกาศเจตนารมณ์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและปรับเปลี่ยนค่านิยมของบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสร้างกระแสหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPO : High Performance Organization) ภายใต้คำจำกัดความของคำว่า SMART ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) S : Success (การมุ่งผลความสำเร็จ)
- ๒) M : Morality (การยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ)
- ๓) A : Accountability (ความพร้อมรับผิดชอบ)
- ๔) R : Renovation (ความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ)
- ๕) T : Teamwork (การทำงานเป็นทีม)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อเป็น “SMART Forester” เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกรมป่าไม้ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อเป็น “SMART Forester” ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการคัดเลือก

๑.๑ เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ที่ปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และผู้อำนวยการสำนัก/ กอง/ กลุ่ม ที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมป่าไม้

๑.๒ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

๑.๓ ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

๑.๔ ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดการประเมินบุคลากรภายใต้โครงการขับเคลื่อนเพื่อสร้างกระแสพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ให้เป็น SMART Forester ไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน

๒. หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester”

๒.๑ ให้สำนัก/กอง/กลุ่ม แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคลากรในสังกัดเสนอให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester” ดังนี้

๒.๑.๑ จัดกลุ่มบุคลากรจำแนกตามภารกิจของกรมป่าไม้

๒.๑.๒ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร พร้อมจัดทำแบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล (แบบ ๑) แบบรายงานผลการประเมินบุคลากรเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester” (แบบ ๒) และหนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น “SMART Forester” (แบบ ๓) โดยพิจารณาระดับคะแนนตามคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินบุคลากรภายใต้โครงการขับเคลื่อนเพื่อสร้างกระแสพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ให้เป็น “SMART Forester”

๒.๑.๓ สำนัก/กอง/ กลุ่มแจ้งผลการประเมินบุคลากรพร้อมทั้งรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester” พิจารณาคัดเลือกต่อไป

๒.๒ สำหรับผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester” ด้วยตนเองสามารถส่งแบบประเมินผลบุคลากรเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester” (แบบ ๑) แบบรายงานผลการประเมินบุคลากรเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester” (แบบ ๒) และหนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น “SMART Forester” (แบบ ๓) ได้ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester” พิจารณาคัดเลือกต่อไป

๓. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester” ดำเนินการประชุมเพื่อคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็น “SMART Forester” โดยพิจารณาจากผลการประเมินและเอกสารหลักฐานประกอบการประเมิน รวมทั้งการชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมของผู้รับการประเมิน

๔. จัดทำประกาศกรมป่าไม้เพื่อแจ้งรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็น “SMART Forester” ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป

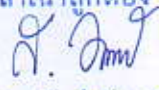
๕. ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น "SMART Forester" จะได้รับรางวัลเพื่อเป็นการยกย่อง
เชิดชูเกียรติ ดังนี้

- ๕.๑ โล่ประกาศเกียรติคุณ
- ๕.๒ ได้รับการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนอยู่ในระดับดีเด่น
- ๕.๓ เป็นผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ **๒๕** มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(ลงนาม) **บุญชอบ สุทธมนัสวงษ์**
(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสิตานันท์ จันทรสมบูรณ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

คำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินบุคลากรภายใต้โครงการขับเคลื่อน เพื่อสร้างกระแสพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ให้เป็น “SMART Forester”

โครงการขับเคลื่อนเพื่อสร้างกระแสพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ให้เป็น “SMART Forester” คือ โครงการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อยกย่องบุคลากรของกรมป่าไม้ ที่แสดงออกและสามารถปฏิบัติงานภายใต้คำจำกัดความของคำว่า SMART ได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) S : Success (การมุ่งผลสำเร็จ) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการ หรือ ความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสบความสำเร็จในการทำงาน เหมาะสมเป็นบุคคลตัวอย่าง มุ่งเน้นความสำเร็จของภารกิจเป็นที่ตั้ง

๒) M : Morality (การยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ) หมายถึง บุคคลที่มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรมปฏิบัติราชการด้วยความมุ่งมั่น ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรม และเสมอภาค รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

๓) A : Accountability (ความพร้อมรับผิดชอบ) หมายถึง บุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังหรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งแสดงถึงความรับผิดชอบกรณีมีปัญหาโดยดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๔) R : Renovation (ความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ) หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น เป็นนักคิด นักพัฒนา มีการบูรณาการนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการนำเอาแนวความคิดมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์กับกรมป่าไม้

๕) T : Teamwork (การทำงานเป็นทีม) หมายถึง บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้ง สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมได้

ซึ่งการประเมินบุคลากร จะพิจารณาจากน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ	น้ำหนัก (%)
S : Success	๓๕
M : Morality	๑๕
A : Accountability	๑๕
R : Renovation	๒๐
T : Teamwork	๑๕
รวม	๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับการแสดงผลการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสำเร็จ (S : Success)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๕

คำอธิบาย :

การประเมินพฤติกรรมการมุ่งผลสำเร็จ (Success) คือ การประเมินพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเกินความคาดหวัง เหมาะสมเป็นบุคคลตัวอย่าง มุ่งเน้นความสำเร็จของภารกิจเป็นที่ตั้ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดเป็นระดับการแสดงผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการแสดงผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑	√				
๒	√	√			
๓	√	√	√		
๔	√	√	√	√	
๕	√	√	√	√	√

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมอบหมาย หรือ เกณฑ์ที่กำหนด
๒	ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว และผลงานเกินความคาดหวัง
๓	มีความสามารถในการนำเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย
๔	มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร
๕	ผลงานได้รับคัดเลือก หรือได้รับรางวัล หรือได้รับการยกย่องจากคนในองค์กร หรือ องค์กรภายนอก และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับการแสดงผลพฤติกรรมด้านการยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ
(M : Morality)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย :

การประเมินพฤติกรรมด้านการยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ (M : Morality) คือ การประเมินพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการมีใจเป็นธรรม มีคุณธรรมปฏิบัติราชการด้วยความมุ่งมั่น ไม่เลือกปฏิบัติยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค รวมทั้ง คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดเป็นระดับการแสดงผลของพฤติกรรม โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการแสดงผลของพฤติกรรม				
	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
๒	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาข้าราชการ ไม่เลือกปฏิบัติ กล้ารับผิดชอบ
๓	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
๔	กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม และมีจิตสาธารณะ
๕	ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องและมุ่งรักษาผลประโยชน์ของกรมป่าไม้

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับการแสดงผลการปฏิบัติงานด้านความพร้อมรับผิดชอบ (A : Accountability)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย :

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความพร้อมรับผิดชอบ (A : Accountability) คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังหรือความพึงพอใจของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งแสดงถึงความรับผิดชอบต่อกรณีปัญหาโดยดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดเป็นระดับการแสดงผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการแสดงผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑	√				
๒	√	√			
๓	√	√	√		
๔	√	√	√	√	
๕	√	√	√	√	√

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้คำแนะนำ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อพบปัญหา
๒	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้
๓	วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
๔	มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ และแสดงถึงสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหา และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมได้
๕	สร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับการแสดงผลพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ (R : Renovation)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย :

การประเมินพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ (R: Renovation) คือ การประเมินพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น เป็นนักคิด นักพัฒนา มีการบูรณาการนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการนำเอาแนวความคิดมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆให้เกิดประโยชน์กับกรมป่าไม้

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดเป็นระดับการแสดงผลของพฤติกรรม โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการแสดงผลของพฤติกรรม				
	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑	√				
๒	√	√			
๓	√	√	√		
๔	√	√	√	√	
๕	√	√	√	√	√

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนแก้ปัญหาต่างๆ ได้
๒	สามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๓	เป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔	มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดแนวความคิดเพื่อนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน/ ระบบการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด
๕	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติแง่บวกให้กับทีมงานชักนำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับการแสดงผลพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย :

การประเมินพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม (T : Teamwork) คือ การประเมินพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้ง สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมได้

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดเป็นระดับการแสดงผลของพฤติกรรม โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการแสดงผลของพฤติกรรม				
	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
๑	√				
๒	√	√			
๓	√	√	√		
๔	√	√	√	√	
๕	√	√	√	√	√

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สามารถสร้างสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
๒	ยอมรับฟังความคิดเห็นและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
๓	ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการร้องขอ
๔	เสริมสร้างความสามัคคีในทีม สามารถช่วยคลี่คลายหรือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้
๕	ประสานและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดเพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย
S : Success (การมุ่งผลสำเร็จ)	ความสำเร็จของผลงานและการแสดงพฤติกรรมในการพยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้ผลงานที่ดี	ร้อยละ ๓๕	ระดับที่ ๑ ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมอบหมาย หรือ เกณฑ์ที่กำหนด	แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
			ระดับที่ ๒ ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว และผลงานเกินความคาดหวัง	สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง แล้วเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด และสามารถพัฒนางานได้นอกเหนือความคาดหวัง
			ระดับที่ ๓ มีความสามารถในการนำเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย	มีข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน
			ระดับที่ ๔ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร	มีผลงานที่ดำเนินการสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ และเป็นผลงานที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
			ระดับที่ ๕ ผลงานได้รับคัดเลือก หรือได้รับรางวัล หรือได้รับการยกย่องจากคนในองค์กร หรือ องค์กรภายนอก และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผลงานได้รับคัดเลือกหรือได้รับรางวัลฯ เช่น การตีพิมพ์ในวารสาร / หนังสือพิมพ์ หรือ อื่นๆ รวมทั้ง การได้รับการกล่าวยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกในที่สาธารณะ

คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดเพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย
M : Morality (การยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ)	การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักการ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง รวมทั้งยึดมั่นต่อผลประโยชน์ของกรมป่าไม้และส่วนรวม	ร้อยละ ๑๕	ระดับที่ ๑ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีพฤติกรรมในการรักษาคำพูดและมีสัจจะ เช่น หากรับที่จะทำอะไรแล้ว สามารถทำได้ตามที่ตกลงไว้
			ระดับที่ ๒ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาข้าราชการ ไม่เลือกปฏิบัติ กล้ารับผิดชอบ	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
			ระดับที่ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ เช่น ไม่เคยมาปฏิบัติงานสายหรือ ประพฤติผิดไปจากกฎระเบียบ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ เป็นต้น
			ระดับที่ ๔ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม และมีจิตสาธารณะ	อุทิศตนเพื่อรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องเป็นธรรมแม้จะถูกแสดงอำนาจในทางที่ไม่ควร
			ระดับที่ ๕ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องและมุ่งรักษาผลประโยชน์ของกรมป่าไม้	ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งรักษาผลประโยชน์ของกรมป่าไม้ และกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์

คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดเพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย
A : Accountability (ความพร้อมรับผิดชอบ)	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนด พร้อมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหา	๑๕	ระดับที่ ๑ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้คำแนะนำและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อพบปัญหา	ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย โดยขอคำแนะนำจากหัวหน้างานและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีที่พบปัญหาในการทำงาน
			ระดับที่ ๒ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้	ติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
			ระดับที่ ๓ วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ติดตามและประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์และวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม
			ระดับที่ ๔ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ และแสดงถึงสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมได้	มีการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร และความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งใส่ใจรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย
			ระดับที่ ๕ สร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	เป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดเพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย
R : Renovation (ความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ)	การเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร	๒๐	ระดับที่ ๑ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนแก้ปัญหาต่างๆ ได้	สามารถนำวิทยาการหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้
			ระดับที่ ๒ สามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ได้ดีขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สามารถเสนอแนวคิดหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
			ระดับที่ ๓ เป็นผู้มีความรู้ ผู้นำ สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
			ระดับที่ ๔ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดแนวความคิดเพื่อนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน/ระบบการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	สามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการพัฒนาระบบ / ขั้นตอนการทำงานได้
			ระดับที่ ๕ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวกให้กับทีมงานชักนำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันอันดีร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	สามารถสื่อสาร โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจแก่ทีมงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมทีมเกิดแรงบันดาลใจ และความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถโน้มน้าวและนำเสนอกลยุทธ์วิธีการเพื่อนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้

คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดเพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย
T : Teamwork (การทำงานเป็นทีม)	การให้ความร่วมมือในการทำงาน การแสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	๑๕	ระดับที่ ๑ สามารถสร้างสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่ช่วยกำหนดแผนงานและตัดสินใจและร่วมมือปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ
			ระดับที่ ๒ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน เต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น และดำเนินการตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของทีมก็ตาม
			ระดับที่ ๓ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมโดยที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการร้องขอ	สนับสนุนและเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการร้องขอ
			ระดับที่ ๔ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม สามารถช่วยคลี่คลายหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้	สร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน กรณีมีความขัดแย้งก็สามารถจัดการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้นได้โดยไม่หลีกเลี่ยงปัญหา เชื่อมมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม และกล่าวถึงทีมงานในเชิงสร้างสรรค์
			ระดับที่ ๕ ประสานและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินตามกรอบรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมิน
บุคลากรภายใต้โครงการฯ ประกอบด้วย

แบบ ๑ แบบประเมินข้อมูลส่วนบุคคล

แบบ ๒ แบบรายงานผลการประเมินบุคลากร

เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester”

แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มภารกิจ

- ☐ ป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
- ☐ จัดการที่ดินป่าไม้
- ☐ ส่งเสริมการปลูกป่า
- ☐ จัดการป่าชุมชน
- ☐ วิจัยและพัฒนาการป่าไม้
- ☐ การอนุญาต
- ☐ ภารกิจสนับสนุน

ประวัติส่วนตัว
๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....
๒. เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
๓. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ประวัติการทำงาน
๑. เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
นับถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ.....ปี.....เดือน
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....สังกัด.....

แบบรายงานผลการประเมินบุคลากรเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็น “SMART Forester”

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนน ที่ได้รับ	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	คำอธิบายเหตุการณ์ที่ แสดงออกถึงพฤติกรรม และเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณา
S : Success(การมุ่ง ผลสำเร็จ)	ความสำเร็จของ ผลงานและการ แสดงพฤติกรรม ในการพยายาม ปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้ได้ผล งานที่ดี	ระดับที่ ๑ ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมอบหมาย หรือ เกณฑ์ที่กำหนด ระดับที่ ๒ ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว และผลงานเกินความคาดหวัง ระดับที่ ๓ มีความสามารถในการนำเสนอข้อคิดเห็นหรือ แนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปตาม เป้าหมาย ระดับที่ ๔ ผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ในการขับเคลื่อนองค์กร ระดับที่ ๕ ผลงานได้รับคัดเลือก หรือได้รับรางวัล หรือได้รับ การยกย่องจากคนในองค์กร หรือ องค์กรภายนอก และเป็น ประโยชน์ต่อสาธารณะ	๓๕			

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้รับ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	คำอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา
M : Morality (การยึดมั่นในคุณธรรมและผลประโยชน์ของสาธารณะ)	การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักการ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง รวมทั้งยึดมั่นต่อผลประโยชน์ของกรมป่าไม้และส่วนรวม	ระดับที่ ๑ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ระดับที่ ๒ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาข้าราชการ ไม่เลือกปฏิบัติ กล้ารับผิดชอบ ระดับที่ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ระดับที่ ๔ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม และมีจิตสาธารณะ ระดับที่ ๕ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องและมุ่งรักษาผลประโยชน์ของกรมป่าไม้	๑๕			
A : Accountability (ความพร้อมรับผิดชอบ)	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนด พร้อมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	ระดับที่ ๑ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้คำแนะนำ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อพบปัญหา ระดับที่ ๒ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้ ระดับที่ ๓ วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	๑๕			

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้รับ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	คำอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา
		ระดับที่ ๔ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ และแสดงถึงสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหา และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมได้ ระดับที่ ๕ สร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน				
R : Renovation (ความคิดสร้างสรรค์และการมีนวัตกรรมใหม่ๆ)	การเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร	ระดับที่ ๑ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนแก้ปัญหาต่างๆได้ ระดับที่ ๒ สามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับที่ ๓ เป็นผู้มีความรู้ ผู้นำ สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับที่ ๔ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถต่อยอดแนวความคิดเพื่อนำมาพัฒนางาน/ ระบบการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ระดับที่ ๕ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และทัศนคติแง่บวกให้กับทีมงาน ชักนำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันอันเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๒๐			

องค์ประกอบ	กรอบการพิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้รับ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	คำอธิบายเหตุการณ์ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา
T : Teamwork (การทำงานเป็นทีม)	การให้ความร่วมมือในการทำงาน การแสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	ระดับที่ ๑ สามารถสร้างสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ระดับที่ ๒ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ระดับที่ ๓ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม โดยที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการร้องขอ ระดับที่ ๔ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม สามารถช่วยคลี่คลายหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้ ระดับที่ ๕ ประสานและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕			

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรอง

(.....)

ตำแหน่ง

.....//

หมายเหตุ กรณีที่ ๑ สำนัก/กอง/กลุ่ม เป็นผู้ส่งสมัครเข้ารับการคัดเลือก ผู้รับรอง คือ ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง/ กลุ่ม
กรณีที่ ๒ สมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วยตนเอง ผู้รับรอง คือ หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน

แบบ ๓ หนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น
“SMART Forester”

๓.๑ สำหรับผู้รับบริการที่อยู่ในระดับบังคับบัญชา

๓.๒ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๓ สำหรับผู้ร่วมงาน

หนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น “SMART Forester”

สำหรับผู้รับบริการที่อยู่ในระดับบังคับบัญชา

ชื่อผู้รับการประเมินสังกัด.....

ประเด็น	ข้อคิดเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย			
๒. มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และทันเวลา			
๓. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้			
๔. มีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง			
๕. มีแนวคิดและข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน			
๖. ยอมรับความผิดและพร้อมแก้ไขข้อผิดพลาด			
๗. เป็นคนสุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน			
๘. มีความเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน			
๙. ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์			
๑๐. ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม :.....			
.....			
.....			
.....			

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.)

ตำแหน่ง

...../...../.....

หนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น “SMART Forester”

สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา

ชื่อผู้รับการประเมินสังกัด.....

ประเด็น	ข้อคิดเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ			
๒. ร่วมแก้ไขปัญหา และให้ความช่วยเหลือ			
๓. มีความรับผิดชอบ และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี			
๔. ให้คำแนะนำและสอนงานลูกน้องเป็นอย่างดี			
๕. เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว			
๖. ให้การดูแลและปกป้องลูกน้อง กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน			
๗. มีภาวะผู้นำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา			
๘. มีความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ และเสียสละ			
๙. มีมนุษยสัมพันธ์ดี			
๑๐. ยอมรับฟังความคิดเห็น			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม :.....			
.....			
.....			
.....			

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.)

ตำแหน่ง

...../...../.....

หนังสือรับรองบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเป็น “SMART Forester”

สำหรับผู้ร่วมงาน

ชื่อผู้รับการประเมินสังกัด.....

ประเด็น	ข้อคิดเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. มีมนุษยสัมพันธ์ มีอัธยาศัยดี			
๒. ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน			
๓. เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา			
๔. ไม่เห็นแก่ตัว มีน้ำใจ เสียสละและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่			
๕. ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น พุดจาไพเราะ			
๖. มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน			
๗. ให้ความร่วมมือในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน			
๘. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
๙. มีวินัยในการปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัว			
๑๐. มีความรักองค์กร พร้อมทุ่มเทและเสียสละ			
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม :			
.....			
.....			
.....			

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....