



ศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร

สบอ.9 (อุบลราชธานี)

เลขที่รับ..... 1255
วันที่..... ๑ ธา-๖๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ส่วนอำนวยการ โทร.๐ ๔๕๓๑ ๑๖๓๗ ต่อ ๑๐๒
ที่ ทส ๐๙๑๙.๑๐๑/๙๑๐๒ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
หัวหน้าศูนย์ทุกศูนย์

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ ทส ๐๙๐๑.๓๐๔/ว ๑๕๙๖๓ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มาเพื่อทราบ

Dr. P. J. P.

(นายพิชัย วัชรพงษ์ไพบลีย์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙

๖ ทราบ
ดำเนินการตามเสนอ

[illegible]

(นางเจริญพร จิรมงคลการ)
พนักงานธุรการ ส.3

— 6 п.а, 67

(นางนพมาศ แก้วพรมชัย)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

หัวหน้าศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร



หน้าห้อง ผอ.สบอ.9	เลขที่รับ ๑๐๒๗	ส่วนราชการ
วันที่/เวลา - 2 ส.ค. 2567	เลขที่รับ ๑๐๒๗	เลขที่รับ ๑๐๒๗
ส่งคืนแก้ไข	วันที่ 1 ส.ค. 2567	เลขที่รับ ๑๐๒๗
รับ	บันทึกข้อความ	

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ (อุบลราชธานี)
เลขที่รับ ๑๐๒๗
วันที่ 1 ส.ค. 2567
เวลา

ส่วนราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สำนักบริหารงานกลาง โทร. ๐ ๒๕๓๙ ๘๖๐๗
ที่ ทส ๐๙๐๑.๓๐๔/ว ๑๕๕ ๖๓ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- ๑) เรียน รองอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ - ๑๖
ผู้อำนวยการกองทุกกอง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมมาตรฐานการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ (SMART PATROL)
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้าศูนย์ราชการสะดวก กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ผู้อำนวยการศูนย์ข่าวกรองอาชญากรรมสัตว์ป่า (WILDLIFE CRIME INTELLIGENCE CENTER)

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มาเพื่อทราบ และดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ฉบับลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒ คำสั่ง อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ ๓๐๑๖ /๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

☒ สอช.	☐ สอช.	☐ กกม.
☐ สอพ.	☐ สสป.	☐ ศทส.
☐ สฟป.	☐ สคน.	☐ สปร.
☐ สฟอ.	☐ กวช.	☐ สบส.
☐ ศคค.		

(นายประสงค์ สุวรรณโชติ)
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

"No Gift Policy ทส. โปร่งใสและเป็นธรรม"

(๓) ๖ ธ.ค. ๕๐๐.๗

- เพื่อไม่ให้เกิด

- การรบกวนทางอากาศของเครื่องบิน
นักบินพาณิชย์ที่บินขึ้นหรือลงจอด
บนเส้นทางบินที่ ๖ เพื่อเป็นการป้องกัน
ความปลอดภัยของเครื่องบินที่บินขึ้น
และลงจอดบนเส้นทางบินที่ ๖
จึงขอความร่วมมือจากนักบินพาณิชย์
ที่บินขึ้นหรือลงจอดบนเส้นทางบินที่ ๖
ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว

- ให้นำเอกสารแนบมาติดที่ประตูเครื่องบิน

- เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ (กรณีเกิด
อุบัติเหตุขึ้น)



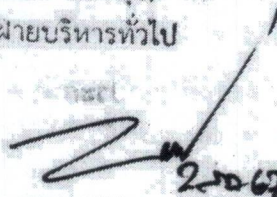
นางสาวน้ำทิพย์ ทิพย์ทิพย์

เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ค.อ.ร.พ.



(นางจิตรา ชลัมพูช)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

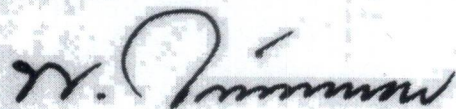


๒๕๖๗

(นายประสงค์ สุวรรณโชติ)

ผู้อำนวยการส่วนราชการ

- ดำเนินการ
- ลงนามแล้ว



- 2 ส.ค. 2567

(นายพิชัย วัชรวงษ์ไพฑูริย์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๔

สำเนา

ประกาศ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ฉบับลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ นั้น

อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างประเทศหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ฉบับลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

(๓) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณสมบัติหรือ การอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

(๔) มีระยะเวลา...

(๔) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร		๙ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๔.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๔.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๔.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒. หลักเกณฑ์...

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๒.๑ กรณีตำแหน่งว่างทุกกรณี

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการและพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑.๑) กำหนดรายละเอียดในการประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๒) พิจารณาคัดเลือกบุคคลจากองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

(๑.๒.๑) คุณสมบัติของบุคคล ๒๕ คะแนน

- ประวัติการศึกษา (๓ คะแนน)
- ประวัติการรับราชการ (๖ คะแนน)
- ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๒ คะแนน)
- ประสบการณ์ในการทำงาน (๒ คะแนน)
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ (๒ คะแนน)
- ประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)
- อัตราเงินเดือน (๕ คะแนน)

(๑.๒.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ๒๐ คะแนน

- ความรู้ ความสามารถ (๑๐ คะแนน)
- ทักษะ สมรรถนะ (๑๐ คะแนน)

(๑.๒.๓) ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน ๕๐ คะแนน

(๑.๒.๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ๑๕ คะแนน
รวม ๑๐๐ คะแนน

โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามเอกสารแนบ ก.

ทั้งนี้ หากมีกรณีที่คุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบถ้วน ให้พิจารณาการขออนุญาตระยะเวลาเกือบล่วงแล้ว และเมื่อมีมติให้นับ ระยะเวลาเกือบล่วงแล้ว จึงพิจารณาประเมินบุคคลต่อไป

(๑.๓) เกณฑ์การตัดสิน : ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุด จำนวนตำแหน่งละ ๑ ราย และได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑.๔) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเสนอเอกสารเพื่อขอเข้ารับการประเมินบุคคลผ่านต้นสังกัดไปยังกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้จัดทำเอกสารตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ทั้งนี้ ผู้สมัครเข้ารับ การคัดเลือกต้องตรวจสอบและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด หากปรากฏภายหลังว่า ผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จะถือว่าผู้นั้น ขาดคุณสมบัติในการรับสมัครตั้งแต่นั้น

(๓) ให้กรม...

(๓) ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๒.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

๒.๒.๑ เนื่องจากเกษียณอายุ

(๑) ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลตามข้อ ๑ ครบถ้วนภายในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๒.๑

(๓) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารเพื่อขอเข้ารับการประเมินบุคคลผ่านต้นสังกัดไปที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้จัดทำเอกสารตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ทั้งนี้ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องตรวจสอบและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด หากปรากฏภายหลังว่า ผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จะถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติในการรับสมัครตั้งแต่วัน

(๔) ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ กรมอาจพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการได้ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป และกรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย

๒.๒.๒ เนื่องจากลาออกจากราชการ

(๑) ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลตามข้อ ๑ ครบถ้วนภายในวันที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๒.๑

(๓) ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารเพื่อขอเข้ารับการประเมินบุคคลผ่านต้นสังกัดไปยังกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้จัดทำเอกสารตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ทั้งนี้ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องตรวจสอบและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด หากปรากฏภายหลังว่า ผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จะถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติในการรับสมัครตั้งแต่วัน

(๔) ให้กรมอุทยาน...

(๔) ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ กรมอาจพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะลาออกจากราชการได้ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๓. ลักษณะและเงื่อนไขของผลงานและข้อเสนอแนวคิด

๓.๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

(๑) จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีสักส่วนของผลงานในส่วนของผู้ขอประเมิน ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จ ก่อนวันที่ที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล หรือวันที่ปิดรับสมัคร แล้วแต่กรณี ไม่เกิน ๕ ปี หรือเว้นแต่ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) ผลงานที่นำมาเสนอเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ใน หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือ เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่ง ที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๓.๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

จำนวน ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๔. การส่งผลงาน

๑. ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดทำผลงาน และข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๖ ชุด ในเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล ส่งผ่านต้นสังกัดที่กำกับดูแล การปฏิบัติงานไปยังกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ภายในเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดจะถือว่าผู้นั้น ไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีเหตุผล ความจำเป็นไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ให้ผู้ขอประเมินชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเสนอต่อ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๒. กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในบังคับประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรม กระหวาง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในบังคับประมาณนั้น

๕. การตรวจสอบ...

๕. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัย แก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนา แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วง ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

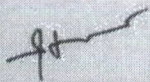
(ลงนาม) อรรถพล เจริญชันษา

(นายอรรถพล เจริญชันษา)

อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ประธาน อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุมาลี ยะมามัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ**

๑. คุณสมบัติของบุคคล (๒๕ คะแนน)

เป็นการพิจารณาองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

๑.๑ ประวัติการศึกษา (๓ คะแนน)

แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยพิจารณาจากคุณวุฒิสูงสุดของข้าราชการ (ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

วิธีการให้คะแนน

- ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๑	คะแนน
- ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๒	คะแนน
- ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๓	คะแนน

๑.๒ ประวัติการรับราชการ (๖ คะแนน)

แสดงถึงประวัติการรับราชการ โดยจะพิจารณาจากวันที่เข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ (นับถึงวันปิดรับสมัคร) โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

วันที่เข้าสู่ระดับตำแหน่ง	ช่วงคะแนน
ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ปี	๑
ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ปี	๒
ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ปี	๓
ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๖ ปี	๔
ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ ปี	๕
ชำนาญการพิเศษ ๘ ปีขึ้นไป	๖

ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

วันที่เข้าสู่ระดับตำแหน่ง	ช่วงคะแนน
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	๖

๑.๓ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๒ คะแนน)

แสดงถึงประวัติการฝึกอบรมดูงาน โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมย้อนหลัง ๕ ปีงบประมาณ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- เป็นหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	๑	คะแนน
- เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	๒	คะแนน

๑.๔ ประสพการณ์...

๑.๔ ประสพการณ์ในการทำงาน (๒ คะแนน)

แสดงถึงประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น การทำหน้าที่ผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม หัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ หรือ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น ย้อนหลัง ๕ ปีงบประมาณ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- มีประสพการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๑ คะแนน
- มีประสพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๒ คะแนน

๑.๕ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ (๒ คะแนน)

แสดงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ (นับย้อนหลังจากปีงบประมาณที่ขอประเมิน) โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- ประโยชน์ของผลงานไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๑ คะแนน
- ประโยชน์ของผลงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๒ คะแนน

๑.๖ ประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)

แสดงถึงความประพฤติจากการปฏิบัติงาน และการรักษาวินัยของผู้ขอประเมิน โดยพิจารณาจากประวัติการถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่รับราชการจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ หากเคยถูกลงโทษทางวินัยมากกว่า ๑ กรณี ให้พิจารณาจากกรณีที่มีโทษสูงสุด โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- เคยถูกลงโทษทางวินัย โดยลดเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน ๑ คะแนน
- เคยถูกลงโทษทางวินัย โดยภาคทัณฑ์ ๓ คะแนน
- หรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ๕ คะแนน

๑.๗ อัตราเงินเดือน (๕ คะแนน)

แสดงถึงอายุการรับราชการ ประสพการณ์ และความสามารถในการทำงาน โดยพิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ผู้ขอประเมินได้รับ ณ ปัจจุบัน โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	
ช่วงเงินเดือน	คะแนน
๒๒,๑๔๐ - ๓๑,๕๒๐	๑
๓๑,๕๒๑ - ๔๐,๙๐๑	๒
๔๐,๙๐๒ - ๕๐,๒๘๒	๓
๕๐,๒๘๓ - ๕๙,๖๖๓	๔
๕๙,๖๖๔ - ๖๙,๐๔๐	๕

ประเภท...

ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	
ช่วงเงินเดือน	คะแนน
๒๖,๖๖๐ - ๓๕,๔๐๐	๑
๓๕,๔๐๑ - ๔๔,๑๔๑	๒
๔๔,๑๔๒ - ๕๒,๘๘๒	๓
๕๒,๘๘๓ - ๖๑,๖๒๓	๔
๖๑,๖๒๔ - ๗๐,๓๖๐	๕

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ (๒๐ คะแนน)

๒.๑ ความรู้ ความสามารถ (๑๐ คะแนน)

ให้พิจารณาจากข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการและเหตุผล การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่างๆ ของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ทักษะและสมรรถนะ (๑๐ คะแนน)

ให้พิจารณาจากสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือรองอธิบดีที่กำกับดูแลหรืออธิบดี แล้วแต่กรณี ประเมินจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลก่อนเสนออธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พิจารณาให้ความเห็น โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

วิธีการให้คะแนน

ระดับ	ผลคะแนนสมรรถนะ ที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	คะแนน
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๒
ยอมรับได้	๖๐ - ๖๙	๔
ดี	๗๐ - ๗๙	๖
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๘
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑๐

๓. ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (๔๐ คะแนน)

ให้พิจารณาเค้าโครงเรื่องของผลงานของผู้ขอประเมิน โดยให้พิจารณาจากขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ประโยชน์ของผลงาน โดยให้คำนึงถึงการนำผลงานนั้นไปใช้สนับสนุนการบริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือส่วนราชการด้วย และความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ โดยมีลักษณะและเงื่อนไขของเค้าโครงเรื่องของผลงานเป็นไปตามข้อ ๓ ของประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และมีความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4

๔. ข้อเสนอ...

๔. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (๑๕ คะแนน)

ให้พิจารณาถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยให้พิจารณาว่าข้อเสนอแนะหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร และเมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำมาเสนออย่างไร ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร โดยมีลักษณะและเงื่อนไขตามข้อ ๓ ของประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และมีความยาวไม่น้อยกว่า ๒ หน้ากระดาษ A4

.....

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน.....

วัน เดือน ปี เกิด

๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วน/กลุ่ม/ศูนย์/ฝ่าย

สำนัก/กอง/กลุ่ม.....

ดำรงตำแหน่งระดับนี้เมื่อวันที่ รวมระยะเวลา.....

อัตราเงินเดือน.....บาท อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วน/กลุ่ม/ศูนย์/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง/กลุ่ม.....

๔. ช่องทางการติดต่อ

หมายเลขโทรศัพท์ (มือถือ) (สำนักงาน)

E-mail Line ID

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา/ประกาศนียบัตร)	สถาบัน	ประเทศ	ปีการศึกษา ที่สำเร็จ

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต	วันออกใบอนุญาต	วันหมดอายุ

๗. ประวัติทางวินัย

() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

() เคยถูกลงโทษทางวินัย กรณี

() อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย กรณี

() อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา กรณี

ส่วนที่ ๒ การปฏิบัติราชการ

๘. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เช่น การย้ายเลขที่ตำแหน่ง และสังกัด หรือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน)

ช่วงเวลาที่ย้ายตำแหน่ง (ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....)	ตำแหน่ง / ระดับ	สังกัด

๙. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ช่วงเวลาที่ย้ายตำแหน่ง (ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....)	หลักสูตร	สถาบัน

๑๐. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๘ เช่น ทำหน้าที่ผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม หัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ หรือการบำเพ็ญประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น)

ช่วงเวลา (ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑๑. ผลการ...

๑๑. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (นับย้อนหลังจากปีงบประมาณที่ขอประเมิน)

ชื่อเรื่องผลการปฏิบัติงาน	ความรู้ ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ประโยชน์ของผลงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. - เรื่องที่ ๑ - เรื่องที่ ๒ - ฯลฯ		
ปีงบประมาณ พ.ศ. - เรื่องที่ ๑ - เรื่องที่ ๒ - ฯลฯ		
ปีงบประมาณ พ.ศ. - เรื่องที่ ๑ - เรื่องที่ ๒ - ฯลฯ		

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้ขอประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยังยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์รู้ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๕	
๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	
๗. วิสัยทัศน์ (Vision) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ	๕	
๘. คุณลักษณะอื่นๆ ๘.๑ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๘.๒ ความเสียสละ	๑๕ ๑๐	
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน ¹

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา ²

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ¹ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือรองอธิบดีที่กำกับดูแล หรืออธิบดี
แล้วแต่กรณี

² ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็น

แบบการเสนอผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งปัจจุบัน ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน และระดับตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งทางวิชาการ

เช่น นักวิชาการป่าไม้ ระดับเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญด้าน.....)

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ให้ระบุชื่อผลงานที่จะนำเสนอ ควรเป็นชื่อเรื่องที่มีความกระชับและสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ให้ระบุช่วงเวลาในการดำเนินงานหรือการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบ (ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ ก่อนวันที่ปิดรับสมัคร ไม่เกิน ๕ ปี)

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ให้อธิบายถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

โดยสรุปให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลงานที่เสนอ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ให้อธิบายถึงสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน โดยสรุปให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลงานที่เสนอ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ให้ระบุผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

- ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ คือ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีปริมาณของผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย

- ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ คือ ผลงานที่ได้แสดงให้เห็นถึงการตอบสนองแนวคิด ยุทธศาสตร์ ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

ให้อธิบายว่านำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างไร หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนา

หรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในวงกว้างขึ้น หรือนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ให้อธิบายว่านำไปใช้ประโยชน์

ได้อย่างไร กับบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายใด เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและสังคมอย่างไร และมีผลกระทบต่อการพัฒนางานทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไร

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....ให้อธิบายความยุ่งยากในการดำเนินงานตามที่ได้นำไปปฏิบัติจริงว่ามีความยุ่งยากอย่างไร เช่น การตัดสินใจแก้ปัญหา
.....การใช้หลักวิชาการหรือทฤษฎีในการปฏิบัติงาน การบูรณาการงาน และการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ใช่ความ
.....ยุ่งยากที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการทำงาน เช่น ขาดแคลนอัตรากำลัง หรือขาดแคลนงบประมาณ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....ให้อธิบายวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานที่เกิดขึ้น โดยให้ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด
.....มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง และอธิบายถึงปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทั้งใน
.....ระหว่างการดำเนินงาน และหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

๙. ข้อเสนอแนะ

.....ให้อธิบายว่ามีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างไร และมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน
.....อย่างไร โดยเป็นการเสนอแนวทางเชิงสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

.....ให้ระบุวิธีการและช่องทางการเผยแพร่ผลงาน เช่น การบรรยาย หนังสือเวียน หรือสื่อออนไลน์ เป็นต้น

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สักส่วนผลงาน
- ๒)..... สักส่วนผลงาน
- ๓)..... สักส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้ขอประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....
(ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(ลงชื่อ)
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....
(ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

-
- หมายเหตุ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้
๒. ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ระดับต่ำกว่าสำนัก/กอง ๑ ระดับ ในกรณีผู้ขอประเมินทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์สาขา ให้อธิบดีหรือรองอธิบดีที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับรอง แล้วแต่กรณี
๓. ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป คือ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือรองอธิบดี ที่กำกับดูแล การปฏิบัติงาน หรืออธิบดี แล้วแต่กรณี
๔. การเสนอผลงานให้มีความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4

**แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับเชี่ยวชาญ)**

๑. เรื่อง ให้ระบุชื่อผลงานที่จะนำเสนอ ซึ่งควรมีความกระชับ สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน
และสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของตำแหน่งที่ขอประเมิน

๒. หลักการและเหตุผล

ให้อธิบายถึงหลักการและเหตุผลของเรื่องที่ต้องการนำเสนอ หรือที่มาของปัญหา/อุปสรรคในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงไปสู่ข้อเสนอแนวคิด

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ให้อธิบายแนวความคิดที่ต้องการนำเสนอ พร้อมทั้งกำหนดเป็นข้อเสนอซึ่งสามารถนำไปใช้
ในการปฏิบัติงานได้จริง และเกิดผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยแสดงให้เห็นถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้ กระบวนการ และผลสำเร็จของงาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ให้อธิบายถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอข้อเสนอแนวคิดนี้ ว่ามีผลต่อการพัฒนางานได้อย่างไร
ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่นำเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้

(ลงชื่อ) ผู้ขอประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดให้มีความยาวไม่น้อยกว่า ๒ หน้ากระดาษ A4

ของ

ผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่งเลขที่ สำนัก.....

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

(ลงชื่อ) ผู้ขอประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่...../...../.....

“No Gift Policy ทส. โปร่งใสและเป็นธรรม”

**แบบพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลับสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**

ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง.....
 ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....
 ขอบประเมินในตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....
 สังกัด.....
 วุฒิการศึกษา..... สำเร็จการศึกษาเมื่อ.....

ตำแหน่งและสังกัด	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ลักษณะงาน	หมายเหตุ
	ช่วงเวลา ที่ขอเกือกล	รวมระยะเวลา		
ระบุชื่อตำแหน่ง และสังกัด (กรณีช่วยปฏิบัติราชการ ให้ระบุในวงเล็บต่อท้าย ว่าช่วยปฏิบัติราชการ ที่ใด พร้อมระบุเลขที่คำสั่ง ปฏิบัติราชการ ในช่องหมายเหตุ)	ระบุช่วงเวลา เป็น ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่	ระบุจำนวน ระยะเวลาเป็นปีเดือนวัน	บรรยายลักษณะงาน ที่ปฏิบัติจริง ขณะดำรง ตำแหน่งในแต่ละ ช่วงเวลา ที่ได้เสนอมา โดยให้บรรยายงานที่ ปฏิบัติจริงอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความชัดเจน	ระบุเลขที่คำสั่งมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และต้องมีการปฏิบัติงานจริง ขณะดำรงตำแหน่งในแต่ละ ช่วงเวลาตามที่เสนอมา พร้อมทั้งแนบสำเนาคำสั่ง ตามที่ระบุต่อท้ายแบบ พิจารณาระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งฯ ของบุคคลนี้ เช่น
เช่น ตำแหน่งที่ ๑ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้	เช่น ๓ ส.ค. ๒๕๖๑ ถึง ๙ มี.ค. ๒๕๖๓	เช่น ๑ ปี ๗ เดือน ๖ วัน	เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับ กระบวนการสรรหาและ เลือกสรรเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งผู้มีความรู้ ความ สามารถให้ดำรงตำแหน่ง	เช่น คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๕๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๑

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

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

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลับสายงานที่จะแต่งตั้ง

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

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

คำรับรองของผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

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

คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ขอรับรองว่า..... มีการปฏิบัติงานจริง
ขณะดำรงตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลาตามที่เสนอมา

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

คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

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

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

หมายเหตุ ๑. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๒. ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ระดับต่ำกว่าสำนัก/กอง ๑ ระดับ

ในกรณีที่ผู้ขอประเมินทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์สาขา ให้อธิบดีหรือรองอธิบดีที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับรอง แล้วแต่กรณี

๓. ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป คือ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือรองอธิบดี ที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน หรืออธิบดี แล้วแต่กรณี

สำเนา

คำสั่ง อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ที่ ๓๐๑๖ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตามคำสั่ง อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ ๓๐๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกคำสั่ง อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ ๓๐๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักที่มีตำแหน่งว่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |
| ๕. หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่...

หน้าที่และอำนาจ

- กำหนด
๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
 ๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
 ๓. รายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ๔. ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป
 ๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มอบหมาย
- ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

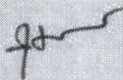
(ลงนาม) อรรถพล เจริญชันษา

(นายอรรถพล เจริญชันษา)

อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ประธาน อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุมาลี ยะมามัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ