

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (การย้าย การโอน หรือการเลื่อน)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของอุทยานฯ

สำหรับพนักงานประจำและผู้บริหารสาย S

ขั้นที่	ตำแหน่ง	ขั้นในแต่ละตำแหน่ง	เงื่อนไข
0	พนักงาน (S: Staff) / พนักงานเชี่ยวชาญ (SS: Senior Staff)	S	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร
1		SS1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ▪ การพัฒนาการทำงาน 1 ผลงาน
2		SS2	
3		SS3	
4		SS4	
5		SS5	
6		SS6	
7		SS7	
8		SS8	
9		SS9	

ชั้นการบริหาร			
ชั้นที่	ตำแหน่ง	ชั้นในแต่ละตำแหน่ง	เงื่อนไข
1	ผู้ช่วยหัวหน้าทีม (ATL: Assistant Team Leader)	ATL1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ▪ การพัฒนาการทำงานมากกว่า 1 ผลงาน
2		ATL2	
3	รองหัวหน้าทีม (DTL: Deputy Team Leader)	DTL1	
4		DTL2	
5	หัวหน้าทีม (TL: Team Leader)	TL1	
6		TL2	
7		TL3	
8	ผู้จัดการทั่วไป (GM-S: General Manager-Staff)	GM-S1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ▪ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมสำหรับ GM-S ▪ การแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ
9		GM-S2	

10	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (AD-S: Assistant Director-Staff)	AD-S1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ▪ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมสำหรับ AD-S ▪ การอนุมัติโดยคณะกรรมการผู้อำนวยการอุทยานฯ จากการเสนอของผู้ช่วยราชการ ▪ การแต่งตั้งโดยผู้ช่วยราชการ
11		AD-S2	
12	รองผู้อำนวยการ (DD-S: Deputy Director-Staff)	DD-S	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการทำงานของทีม - เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล - สมรรถนะการทำงาน (competency) ▪ ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม (30%) <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ ทักษะ - เวลาการทำงาน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรกำหนด หรือ กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร ▪ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมสำหรับ DD-S ▪ การอนุมัติโดยคณะกรรมการผู้อำนวยการอุทยานฯ จากการเสนอของผู้ช่วยราชการ ▪ การแต่งตั้งโดยอธิการบดีจากการเสนอของผู้ช่วยราชการ