



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร.๒๑๓๑).....
ที่ กข.๐๖๐๗/ว. ๗๙๗๔ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒.....
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปศุสัตว์เขต/ปศุสัตว์จังหวัด/หน่วยงานเทียบเท่า (๗๗๘)

กองการเจ้าหน้าที่ ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคล และ การประเมินผลงานวิชาการ
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้สำหรับกระบวนการ
คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตั้งแต่ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้ สามารถดู
รายละเอียดได้ที่ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <http://person.dld.go.th/2557> เมนูหลัก การบริหารทรัพยากรบุคคล
เมนูย่อย การประเมินบุคคลและผลงาน หัวข้อ คำสั่ง/หลักเกณฑ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

กองการวัฒนธรรมและกีฬา
เลขที่ ๑๐๔๑
วันที่ ๑/๗/๖๒
เวลา

ณ. พ.

(นายเศรษฐี เกียรติ กระจั่งวงศ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง และประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๑)

อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ และประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตามรายละเอียด แบบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

น.ส.วิชิตา

(นายสรวิศ ธนาโน้ต)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ประธาน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง**
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗)

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก่อนที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมิน จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือ คุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๑.๑.๓ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิการศึกษา	ระดับชำนาญการ		ระดับชำนาญการพิเศษ
	(เลื่อน)	(รับเงินประจำตำแหน่ง)	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๔ ปี)	๖ ปี	๗ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี ที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักสูตร ๕ ปี)	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในการนี้ที่ระยะเวลาการดำเนินการตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาบันเป็นระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ “โดยให้นับได้เฉพาะการดำเนินการที่จะแต่งตั้ง manganese เป็นระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นและขณะนี้เวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง”

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำเนินการที่ไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาชั้นต่อไปในการดำเนินการที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นับนับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาการดำเนินการที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาชั้นต่อไปในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแนวทางดังนี้

(๕.๑) ให้นับระยะเวลาการดำเนินการที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่ได้เต็มเวลา

(๕.๒) ให้นับระยะเวลาการดำเนินการที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่ได้เต็มเวลา

(๕.๒.๑) หากมีความเห็นอนหรือคัดเลือกคึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เกินครึ่งชั้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕.๒.๒) หากมีความเห็นอนหรือคัดเลือกคึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่ถึงครึ่งชั้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่ได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

๑.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า มีความเห็นชอบด้วยกัน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๒.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่ง ที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๒.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้รองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ และตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ (เฉพาะ ข้อ ๒.๑.๑) ข้อ ๓ และ ข้อ ๔ โดยมีขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกดังนี้

(๑) กองการเจ้าหน้าที่ สำรวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น ปีงบประมาณละ ๓ รอบ ในช่วงเดือน ตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน ของทุกปี แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด

(๒) หน่วยงานแจ้งเวียนข้าราชการในสังกัด สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกฯ ให้จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑-๑) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด (ข้อ ๔ เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือก) จัดส่งให้ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

กรณีขอรับการพิจารณานั้นระยะเวลาเกือบกูล ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงาน ในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือกฯ ด้วย

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และความถูกต้องครบถ้วน ของเอกสารประกอบการพิจารณาขอรับการคัดเลือก รวบรวมข้อมูลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบกับสายงานที่จะแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จะเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาคัดเลือกต่อไป

ผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติฯ ในรอบใด จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตามกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าสละสิทธิ์ ในการขอรับการคัดเลือกฯ ในรอบนั้น และจะไม่มีการแจ้งเตือน

(๔) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ รวมทั้งข้อมูลที่จะส่งประเมินพร้อม เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักท้างได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๕) กรณีที่มีผู้แสดงตนทักท้าง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่า ข้อทักท้างมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๗๖๗.๗/๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๑ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่หากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักทวงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการสอบสวนมูลทักษะทั่วไปเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

(๖) กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้หน่วยงานแจ้งเวียนข้าราชการ ในสังกัดทราบ และแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ มีความประสงค์จะเปลี่ยนหัวข้อผลงาน หรือ คาดว่าจะจัดทำผลงาน "ไม่แล้วเสร็จ ภายในวันครบกำหนดตามประกาศฯ ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๒ เพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือกใหม่" ในรอบถัดไป

๒.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๒.๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ (เฉพาะ ข้อ ๒.๑.๒) ข้อ ๓ และ ข้อ ๔ โดยมีขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกดังนี้

(๑) กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในช่วงเดือนพฤษภาคม และเดือนพฤษจิกายนของทุกปี หรือตามความเหมาะสม

(๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด ที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑-๔) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด (ข้อ ๔ เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือก) จัดส่งให้ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

กรณีขอรับการพิจารณาบัญชีรายได้ในรายเดือน ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ด้วย

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ

(๔) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะขั้นต่าในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน

(๕) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ (๔) พร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาขึ้นขาด

(๖) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งข้อมูลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักทิ้งได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๗) กรณีที่มีผู้แสดงตนทักษะทั่วไป ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักษะทั่วไปมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ เกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่หากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักษะทั่วไปเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักษะทั่วไป เพื่อหาข้อเท็จจริง และดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

(๘) กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้หน่วยงานแจ้งเวียนข้าราชการ ในสังกัดทราบ และแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ มีความประสงค์จะเปลี่ยนหัวข้อผลงาน หรือ คาดว่าจะจัดทำผลงาน ไม่แล้วเสร็จ ภายในวันครบกำหนดตามประกาศฯ ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๒ เพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือกใหม่ ในรอบถัดไป

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง

ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ จันวานม ๒๕๕๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ ดังนี้

(๑) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่ สายงานนายสัตวแพทย์ สายงานเภสัชกรรม และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือสายงานที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กำหนด (ข้อ ๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล ที่จะได้รับการคัดเลือก)

(๓) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด โดยมีขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก ตามข้อ ๒ (เฉพาะ ข้อ ๒.๑.๑)

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๓.๑ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมปศุสัตว์ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๑) ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ (ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๓.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นควรจะต้องจัดทำผลงาน ขึ้นใหม่ ก็อาจส่งให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประழิมผลงานกำหนด

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ. แล้ว และจัดทำเอกสารประกอบ การพิจารณาคัดเลือกฯ ดังนี้

(๑) เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

(๒) เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน โดยให้แสดงลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) เอกสารหมายเลข ๓ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เป็นแนวคิด หรือแผนงาน ที่จะพัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๓. เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคล และผลงานที่นำเสนอขอรับการประเมิน มีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ สำหรับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ควรเป็นแนวคิด หรือแผนงาน ที่จะพัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้การคัดเลือกบุคคล เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

- คุณสมบัติของบุคคล ๑๐ คะแนน
- คุณลักษณะของบุคคล ๑๐ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๒๐ คะแนน
- ผลงานที่จะขอรับการประเมิน ๓๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ๓๐ คะแนน

๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด และมีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน หากมีกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาขึ้นขาด

๔. เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือก

ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

- ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๔.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (นับรวมเป็นที่ขอรับการคัดเลือก)

๔.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ข้อผลงานที่จะขอรับการประเมิน พร้อมเค้าโครงผลงาน ดังนี้

๔.๓.๑ ผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ต้องมีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๔.๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง ๑ ระดับ และมีอายุไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่สิ้นสุดการดำเนินการที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการ หรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา

๔.๓.๓ ต้องมีผลงานที่ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ เป็นหัวหน้าโครงการ ซึ่งมีสัดส่วนผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่อง ผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมดำเนินการ ที่มีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ และมีผลการปฏิบัติงานรวมกันทุกเรื่อง ไม่น้อยกว่า ๑๐๐% สำหรับจำนวนผลงานให้เสนอตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

กรณี เป็นผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการ ต้องแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของผลงาน ในส่วนของ ผู้ร่วมดำเนินการ พร้อมทั้งมีการลงลายมือชื่อรับรองสัดส่วนให้ครบถ้วนรายด้วย

๔.๓.๔ เค้าโครงผลงานให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษา ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอน การศึกษา ปีที่ดำเนินการ ระบุรายละเอียดและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ระบุความสำเร็จของผลงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ และมีผู้บังคับบัญชา ในระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า ลงนามรับรองผลงาน

๔.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต พัฒนาในทำแห่งที่ขอรับการแต่งตั้งและ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง โดยให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ด้วย

๔.๕ แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครขอรับการคัดเลือกฯ

๔.๖ ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จะต้องได้รับการพิจารณาประเมินให้คะแนนในส่วนของผลงาน ที่จะขอรับการประเมิน/ผลปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาฯ จากผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าด้วย

๔.๗ จัดทำปกของแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามที่กำหนด ดังนี้

ระดับที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ	สีหน้าปก และสันปก
ระดับชำนาญการ	สีชมพู
ระดับชำนาญการพิเศษ	สีฟ้า
ตำแหน่งว่างทุกระดับ	สีเหลือง
ขอรับเงินประจำตำแหน่งทุกสายงาน	สีเขียว

ทั้งนี้ ผลงานที่จะขอรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓) และ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาฯ หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔) ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการ ของหน่วยงานแล้ว ก่อนที่จะจัดส่งเอกสารเพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

(รายละเอียดแบบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒)

๑. วิธีการเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน ดำเนินการจัดทำและส่งผลงานภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรรมปศุสัตว์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

๑.๑.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๑.๑.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๑.๑.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษา ความรู้ ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา ผู้ร่วมดำเนินการ ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ ระบุความสำเร็จของงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ /ปัญหา/ อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์

๑.๑.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จไว้ด้วย

๑.๒ เอกสารวิชาการ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำและส่งผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์ ที่เป็นข้อเรื่องเดียวกันกับผลงานและครบทุกเรื่องตามที่เสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๒. หลักเกณฑ์ของผลงานที่ส่งประเมิน

ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางาน ดังนี้

๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจาก การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจาก ผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้ เพื่อแก้ไขปัญahan หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติม ให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานก็ได้

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย รูปแบบการนำเสนอตามเอกสาร หมายเลข ๔ ในแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล

๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับและแต่ละสายงานตามข้อ ๓ และ ข้อ ๔ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๔ ให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงในวารสาร หรือ web-site หน่วยงาน เป็นต้น

๓. เงื่อนไขผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ ตามที่ไดระบุในข้อเสนอโครงการ หรือตามหลักฐานการขอขยายเวลาและเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และมีเลขทะเบียนผลงานวิชาการหรือวิจัยจากการปศุสัตว์เรียบร้อยแล้ว

๓.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือผลงานที่ใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร

๓.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๕ จำนวนผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง และต้องมีผลการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% เป็นผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติในฐานะหัวหน้าโครงการอย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการ หรือผู้ร่วมโครงการ แต่จะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐

๓.๖ ผลงานที่นำมาขอประเมินจะต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่นำเสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล หากมีการเปลี่ยนเรื่องผลงาน หรือไม่สามารถส่งผลงานดังกล่าวครบตามจำนวนที่ได้นำเสนอไว้กับคณะกรรมการคัดเลือกในระยะเวลากำหนด ให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอในขั้นตอนเข้ารับการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่

๓.๗ ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแจ้งเวียนมาตรฐานการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ หนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กช ๐๖๐๓/ว ๑๓๑๙ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๓ และหนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กช ๐๖๐๓/ว ๒๕๘๕๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๓ โดยมีกำหนดระยะเวลาการแจ้งเวียนผลงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

๓.๘ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานต่างๆ เห็นสมควร

๔. ลักษณะของผลงาน

ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน ได้กำหนดลักษณะของผลงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ลักษณะ ของผลงาน	ระดับชำนาญการ (ยกเว้นนายสัตวแพทย์)	ระดับชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง – เฉพาะนายสัตวแพทย์)	ระดับชำนาญการพิเศษ
ขอบเขต ของผลงาน	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนาในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนาในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
คุณภาพ ของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานที่เข้มอืดได้	มีคุณภาพของผลงานดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก
ความยุ่งยาก ขับซ้อน ของผลงาน	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางใน การปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติตัวอยู่เองได้	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือ หลักวิชาการเฉพาะด้านใน การปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก เป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือ หลักวิชาการเฉพาะด้านใน การปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
ประโยชน์ ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือต่อ ความก้าวหน้าทางราชการ หรือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมมุทธศาสตร์ ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ ความก้าวหน้า ทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพ ในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ ความก้าวหน้า ทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพ ในระดับสูงมาก หรือการ พัฒนาการปฏิบัติงานใน ระดับสูงมาก
ความรู้ ความชำนาญ งานและ ประสบการณ์	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ตัวอยู่ตัวเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ ด้านนั้น ๆ	มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/ สำนัก หรือระดับกรม หรือ วงการวิชาการหรือวิชาชีพ ด้านนั้น ๆ

๕. เกณฑ์การพิจารณาผลงาน

๕.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สิ่งแรกที่ต้องคำนึง คือ ผลงานของผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงถึงคุณภาพของผลงานนั้น ว่ามีแนวคิด วิธีดำเนินการ และความยุ่งยากซับซ้อนอย่างไร ลำดับต่อมาคือมีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร นอกจากนี้สิ่งที่ต้องคำนึง คือตัวบุคคลว่ามีประสบการณ์ มีความสามารถ หรือความสามารถ หรือความชำนาญงานในสาขาวิชานั้นๆ หรือไม่ ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบ ในการประเมินผลงาน จึงได้กำหนดองค์ประกอบไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๕.๑.๑ คุณภาพของผลงาน

๕.๑.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้

๕.๑.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การกำหนดคะแนน จากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ องค์ประกอบแล้ว ในการประเมินผลงานประเทวิชาการ ได้พิจารณาให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ คุณภาพของผลงาน

๖๐ คะแนน

- แนวคิด

๒๐ คะแนน

- วิธีดำเนินการ

๒๐ คะแนน

- ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ๒๐ คะแนน

๕.๒.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้

๒๐ คะแนน

๕.๒.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒๐ คะแนน

๕.๓ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๕.๓.๑ คะแนนตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน ๖๐ คะแนน ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็ม ตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๓๙ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง) ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป ของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๒ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็ม ตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๕ คะแนนขึ้นไป)

๕.๓.๒ ได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป

๕.๔ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

๕.๔.๑ การแก้ไขผลงานเป็นการแก้ไขในสาระสำคัญ

๕.๔.๒ ผลงานวิชาการที่ส่งมาประเมินมีเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ผ่านการประเมิน และเรื่องที่ผ่านการประเมิน มีสัดส่วนการปฏิบัติงานรวมกันแล้วไม่ถึง ๑๐๐%

๖. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมปศุสัตว์ ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด ไม่ต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมิน นอกนั้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด

๕. ภณฑ์การพิจารณาผลงาน

๕.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สิ่งแรกที่ต้องคำนึง คือ ผลงานของผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงถึงคุณภาพของผลงานนั้น ว่ามีแนวคิด วิธีดำเนินการ และความยุ่งยากซับซ้อนอย่างไร ลำดับต่อมาคือการนำผลงานไปใช้ประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร นอกจากนั้นสิ่งที่ต้องคำนึง คือตัวบุคคลว่ามีประสบการณ์ มีความสามารถ หรือความสามารถทำงานในสาขาวิชานั้นๆ หรือไม่ ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงาน จึงได้กำหนดองค์ประกอบไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๕.๑.๑ คุณภาพของผลงาน

๕.๑.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้

๕.๑.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การกำหนดคะแนน จากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ องค์ประกอบแล้ว ในการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ได้พิจารณาให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ คุณภาพของผลงาน

๖๐ คะแนน

- แนวคิด ๒๐ คะแนน

- วิธีดำเนินการ ๒๐ คะแนน

- ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ๒๐ คะแนน

๕.๒.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้ ๒๐ คะแนน

๕.๒.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน

๕.๓ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๕.๓.๑ คะแนนตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน ๖๐ คะแนน ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็ม ตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๓๙ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง) ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป ของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๒ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็ม ตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๕ คะแนนขึ้นไป)

๕.๓.๒ ได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป

๕.๔ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

๕.๔.๑ การแก้ไขผลงานเป็นการแก้ไขในสาระสำคัญ

๕.๔.๒ ผลงานวิชาการที่ส่งมาประเมินมีเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ผ่านการประเมิน และเรื่องที่ผ่านการประเมิน มีสัดส่วนการปฏิบัติงานรวมกันแล้วไม่ถึง ๑๐๐%

๖. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมปศุสัตว์ ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด ไม่ต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมิน นอกนั้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด