

การศึกษาเกณฑ์ประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

โดย

ศศิธร จารุพงศกร
ธีระศักดิ์ ดำทองสุข
ไตรเทพ ณรงค์อินทร์

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่
กรมปศุสัตว์

การศึกษาเกณฑ์ประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

ศศิธร จารุงศร^๑ วีระศักดิ์ คำทองสุก^๑ ไตรเทพ ณรงค์อินทร์^๑

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดของเกณฑ์การประเมินค่างาน ปศุสัตว์ จังหวัด และเป็นแนวทางในการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด การจัดกลุ่มตำแหน่งและกำหนด ระดับตำแหน่ง รวมถึงการจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า เกณฑ์ประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัดเพื่อจำแนกความแตกต่างของ กลุ่มตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด มีการกำหนด ปัจจัยและ ตัวชี้วัดตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อยตามที่ ก.พ. กำหนดและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของ ปศุสัตว์จังหวัด และบทบาท ภารกิจของกรมปศุสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพสัตว์ ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ด้านผลิตสัตว์ และด้านการบริหารจัดการ รวม ๓๐ ตัวชี้วัด และการประเมินคุณภาพงานของปศุสัตว์จังหวัดตามเกณฑ์ประเมินค่างานที่กำหนด แบ่งกลุ่มจังหวัดได้เป็น ๓ กลุ่มตามผลคะแนน ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ จำนวน ๒๒ จังหวัด โดยมีค่าคะแนนประเมิน ค่างานของจังหวัดนครสวรรค์ (ได้คะแนนประเมินค่างานน้อยที่สุดของกลุ่มจังหวัดที่กำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงแล้ว) ๗๙๓ คะแนน เป็นจุดตัดของค่าคะแนนในกลุ่มลำดับต่อไป กลุ่มที่ ๒ จำนวน ๑๕ จังหวัด โดยมี ค่าคะแนนประเมินค่างานของจังหวัดเลย (ลำดับที่ ๓๗) ๗๑๔ คะแนน เป็นจุดตัดของค่าคะแนนในกลุ่มลำดับ ต่อไป ซึ่งค่าคะแนนดังกล่าวเป็นช่วงที่มีระยะห่างของคะแนนกับลำดับถัดไปมากที่สุด ห่างจากลำดับที่ ๓๘ จังหวัดยโสธร (๖๙๐ คะแนน) จำนวน ๒๔ คะแนน และกลุ่มที่ ๓ จำนวน ๓๙ จังหวัด โดยมีค่าคะแนน ประเมินค่างานน้อยกว่า ๗๐๐ คะแนน ผลการประเมิน มีจังหวัด ที่ผ่านการประเมินคุณภาพของงาน ตามเกณฑ์เพื่อกำหนดตำแหน่งเป็นอำนวยการระดับสูง คือจังหวัดในกลุ่มที่ ๑ และ ๒ รวมจำนวน ๓๗ จังหวัด ซึ่งเป็นจังหวัดเดิมที่ผ่านการประเมินคุณภาพงานเป็นตำแหน่งระดับสูงแล้ว ๑๗ จังหวัด และขอกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงเพิ่มขึ้นใหม่ในครั้งนี้ จำนวน ๒๐ จังหวัด

สรุปจังหวัดในกลุ่มที่ ๑ และ ๒ ที่ผ่านการประเมินค่างาน ส่วนใหญ่เป็นจังหวัดที่เป็นแหล่งผลิต ปศุสัตว์ที่สำคัญของประเทศ มีความสามารถผลิตสินค้าปศุสัตว์ สร้างรายได้ให้จังหวัดและมีมูลค่าผลิตภัณฑ์ มวลรวมจังหวัด (GPP) ด้านปศุสัตว์สูง มีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์จำนวนมาก มีความหลากหลายของงานด้านปศุสัตว์สูง มีจำนวนปศุสัตว์ที่มากและหลากหลายชนิด มีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ มีสถานประกอบการด้านปศุสัตว์ และมีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก มีการบริโภคเนื้อสัตว์ที่มีคุณภาพ และความปลอดภัยในปริมาณสูง ทำให้ภารกิจเกี่ยวกับการป้องกัน ควบคุมและกำจัดโรคสัตว์และโรคติดต่อ ระหว่างสัตว์และคนมากเป็นพิเศษ ทำให้คุณภาพงานใน ๒ กลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่ ๓ ซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นฐาน การผลิตปศุสัตว์ขนาดเล็ก มูลค่า GPP ปานกลาง มีเกษตรกรและผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์จำนวนไม่มาก สถานประกอบการและฟาร์มเลี้ยงสัตว์มีขนาดเล็กถึงปานกลาง จำนวนประชาชนไม่มาก

^๑กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

คำนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ -๒๕๕๔ กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงาน มีบทบาทเป็นตัวแทนกรม ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองบทบาทภารกิจของกรมปศุสัตว์ ทั้งด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตปศุสัตว์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี ไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่ โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด เป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) เนื่องจากตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานอาจแตกต่างกัน จึงได้ดำเนินการจัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และระดับภาระรับผิดชอบ เพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างานต่อไป ซึ่งการกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดใช้ในการประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ปัจจัยและตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อให้สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานของกลุ่มตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด เพราะหากตัวชี้วัดไม่สามารถจำแนกความแตกต่างของปริมาณงานหรือคุณภาพของงาน ก็จะไม่สามารถบอกได้ว่าตำแหน่งใดมีค่าของงานสูงกว่ากัน การเลือกปัจจัยหรือตัวชี้วัดจึงเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก เนื่องจากการวัดรายละเอียดของงานที่สามารถจำแนกเป็นจำนวนได้ ต้องใช้เวลาในการพิจารณาและต้องอาศัยความชำนาญในการศึกษาชางานโดยละเอียด จึงใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างนานกว่าจะแล้วเสร็จ

ดังนั้น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง จึงต้องมีการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง การ ศึกษาเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และนำไปใช้ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นระดับสูงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้และการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดหรือตำแหน่งงานที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ

คณะผู้จัดทำ

กันยายน ๒๕๕๖

ค
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขต	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๔
๑. แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ๔	
๑.๑ แนวคิดและหลักการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)	๔
๑.๒ แนวคิดและหลักการประเมินค่างาน	๙
๒. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑๗
๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน ๑๘	
๒.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๐
บทที่ ๓ กระบวนการวิเคราะห์งานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ๒๓	
บทที่ ๔ การกำหนดเกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด	๒๙
๑. เกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด	๒๙
๒. ตัวชี้วัดการประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ตามบทบาทภารกิจหลัก ของกรมปศุสัตว์	๓๑
บทที่ ๕ การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ประเมินค่างาน	๓๗
บทที่ ๖ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๔๒
บรรณานุกรม	๔๖
ภาคผนวก	
เอกสารประกอบ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์	๔๘
เอกสารประกอบ ๒ อำนาจหน้าที่กรมปศุสัตว์	๔๙
เอกสารประกอบ ๓ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์	๕๐
เอกสารประกอบ ๔ อำนาจหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๕๑
เอกสารประกอบ ๕ แผนภูมิแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๕๒
เอกสารประกอบ ๖ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๕๔
เอกสารประกอบ ๗ รายละเอียดเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด	๕๕
เอกสารประกอบ ๘ สรุปผลคะแนนการประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด	๗๐
เอกสารประกอบ ๙ แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน	๗๔

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑^๑ ได้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยจัดกลุ่มประเภทตำแหน่งตามลักษณะงานแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มประเภทตำแหน่งที่เน้นความสามารถของบุคคลและแนวคิดการบริหารผลงาน (Performance Management) และมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญประการหนึ่งคือมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ทั้งเรื่องจำนวนประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณากำหนด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

ในการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น สำนักงาน ก.พ. ได้วางหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งในภาคราชการพลเรือนมีมาตรฐาน เป็นธรรม และไม่เหลื่อมล้ำกันระหว่างส่วนราชการ โดยการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นต้องผ่านการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน และองค์ประกอบย่อย ๘ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

๑. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------|----------------------------|
| องค์ประกอบที่ | ๑ ความรู้และความชำนาญ |
| องค์ประกอบที่ | ๒ การบริหารจัดการ |
| องค์ประกอบที่ | ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ |

๒. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย

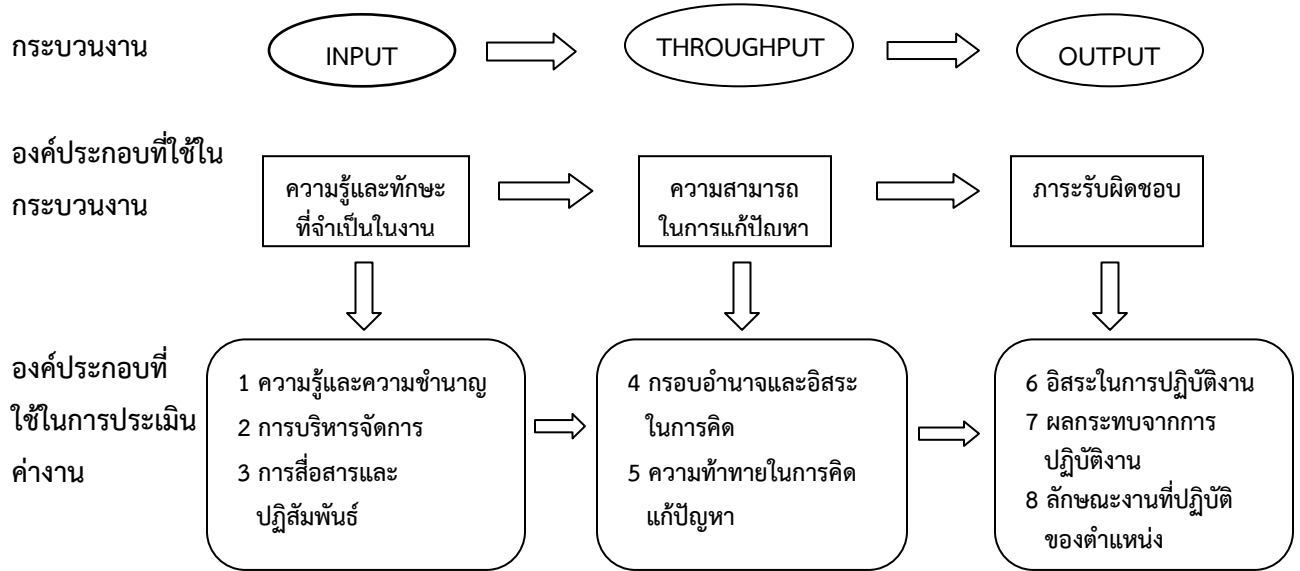
- | | |
|---------------|--------------------------------|
| องค์ประกอบที่ | ๔ กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด |
| องค์ประกอบที่ | ๕ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา |

๓. องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------|---------------------------------|
| องค์ประกอบที่ | ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน |
| องค์ประกอบที่ | ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน |
| องค์ประกอบที่ | ๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง |

^๑ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ /ตอนที่ ๒๒ ก/๒๕ มกราคม ๒๕๕๑

กระบวนการงานและองค์ประกอบการประเมินค่างาน



ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒)

สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น กรณีกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานอาจแตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ ฯลฯ ให้จัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และระดับการรับผิดชอบ เพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างานต่อไป

ดังนั้น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จึงต้องมีการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง การจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และนำไปใช้ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นระดับสูงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ซึ่งแนวทางการจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ และการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดหรือตำแหน่งงานที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวชี้วัดของเกณฑ์การประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด การจัดกลุ่มและกำหนดระดับตำแหน่ง รวมถึงการจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ

ขอบเขต

การศึกษา เกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อนำไปใช้ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นระดับสูงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ครอบคลุมรายละเอียด ตั้งแต่แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของสำนักงาน ก.พ. การวิเคราะห์งานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด การจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานเพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดกลุ่มคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด สรุปผลการประเมินค่างาน จัดกลุ่มตำแหน่งปศุสัตว์ การกำหนดระดับตำแหน่งที่จังหวัดเหมาะสมของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง และการนำจังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

๑. คณะทำงาน ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์ จังหวัด หมายถึง คณะทำงานซึ่งกรมปศุสัตว์ จัดตั้งขึ้นตามมติของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ (ด้านบริหาร) เป็นประธานคณะทำงาน คณะทำงานของกรมปศุสัตว์ซึ่งแต่งตั้งจากผู้บริหารของกรมปศุสัตว์ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับ จัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินค่างานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด สํารวจ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงาน และ จัดทำรายละเอียดคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เสนอ อปส. และ คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงตัวชี้วัดของเกณฑ์การประเมินค่างานตามบทบาทภารกิจของปศุสัตว์จังหวัด
๒. ทำให้ทราบถึงผลการประเมินค่างานตามเกณฑ์การประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัดที่กำหนด
๓. เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดตามองค์ประกอบประเมินอย่างเป็นระบบ
๔. เป็นแนวทางในการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด รวมถึงตำแหน่งงานที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่งอื่น

บทที่ ๒

แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิด ความรู้ทางวิชาการ

๑.๑ แนวคิดและหลักการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๓) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์งานเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่ง และข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์งาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ลักษณะงานและผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการคาดหวังจากงานเพื่อนำเสนอเนื้อหาสาระของงานอย่างถูกต้องและชัดเจน การวิเคราะห์งานที่ดีมีใช้การตรวจสอบการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ แต่การวิเคราะห์งานที่ถูกต้องควรตั้งอยู่บนหลักการที่เน้นบทบาทงานจริงในปัจจุบันและภารกิจตามยุทธศาสตร์หรือภารกิจในอนาคตของส่วนราชการ ผลของการวิเคราะห์งานต้องแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานนั้นๆ องค์กร และช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจว่างานนั้นๆ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรอย่างไร หรืองานนั้นๆ ช่วยเพิ่มคุณค่าใดให้แก่องค์กร

ในการดำเนินการวิเคราะห์งาน สิ่งที่จะนำมาพิจารณาคือ ตำแหน่งงาน ไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ อยู่ แต่เป็นตำแหน่งงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบหลักของงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑.๑.๒ องค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์งาน

๑.๑.๒.๑ คุณลักษณะของเนื้องาน(Task Characteristics) ในการวิเคราะห์คุณลักษณะของเนื้องานนั้นจะวิเคราะห์หามีมิติต่างๆ ดังนี้

๑) อำนาจในการทำงานด้วยตนเอง เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งดังกล่าวให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เช่น การวางแผนในการทำงานของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้ตัดสินใจเลือกใช้วิธีต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๒) ความหลากหลายของงาน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งดังกล่าวมีความหลากหลายในเนื้องานมากน้อยเพียงใด

๓) ความสำคัญของงาน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งดังกล่าวมีอิทธิพลต่อชีวิต หรืองานในตำแหน่งอื่นๆ มากน้อยเพียงใด เช่น ผลการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อชีวิต หรืองานของผู้อื่นหรือไม่

๔) ความเป็นเอกลักษณ์หรือความสมบูรณ์ของงาน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งดังกล่าวมีความสมบูรณ์ในกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบหรือไม่ หรือมีผลลัพธ์ที่เป็นเอกลักษณ์มากน้อยเพียงใด

๕) ผลสะท้อนของงาน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวสามารถจัดหาข้อมูลหรือผลย้อนกลับได้อย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงงาน หรือทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นสามารถให้ข้อมูลได้โดยตรงถึงประสิทธิภาพของการทำงานในเชิงคุณภาพหรือปริมาณได้หรือไม่

๖) คุณลักษณะทางความรู้ เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในใหาณำความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านต่างๆ มาประกอบใช้ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

๗) ความซับซ้อนของงาน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งดังกล่าวมีความซับซ้อนหรือความยากมากน้อยเพียงใด เช่น งานต้องประมวลผลจากข้อมูลต่างๆ มากน้อยเพียงใดระหว่างการทำงาน ฯลฯ

๘) การแก้ปัญหา เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ความคิด หรือความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทางความคิดอย่างต่อเนื่องมากน้อยเพียงใด เช่น การปฏิบัติงานของท่านมีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาที่ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่ชัดอยู่หรือไม่

๑.๑.๒.๒ คุณลักษณะของงานในเชิงการประสานสัมพันธ์ (Social Characteristics) ในการวิเคราะห์คุณลักษณะงานในเชิงการประสานสัมพันธ์นั้นจะวิเคราะห์ในมิติต่างๆ ดังนี้

๑) แรงสนับสนุนจากสังคม เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวต้องได้รับความคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากน้อยเพียงใด เช่น งานต้องเปิดโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่น ๆ ระหว่างการทำงานหรือไม่

๒) กระบวนการทำงาน หรือการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวต้องพึ่งพาอาศัยกับงานในตำแหน่งอื่นๆ หรือได้รับการพึ่งพาจากตำแหน่งอื่นๆ มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังเป็นการวิเคราะห์ว่างานมีผลกระทบต่องานอื่นๆ อย่างไร

๓) ปฏิสัมพันธ์ภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวต้องปฏิสัมพันธ์และติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์กรมากน้อยเพียงใด เช่น การทำงานของท่านจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากกับบุคคลภายนอกองค์กร ฯลฯ

๔) ความคิดเห็นจากผู้อื่น เป็นการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานดังกล่าวต้องรับหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เช่น งานต้องได้รับความเห็นเกี่ยวกับผลงานจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ

๑.๑.๒.๓ ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่องาน (work Contest) เป็นการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑) ความเหมาะสมต่อสรีระร่างกาย เป็นการวิเคราะห์ว่าการออกแบบงานเน้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถเคลื่อนไหวร่างกาย และใช้ท่าทางที่ถูกต้องในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การ

จัดตำแหน่งที่นั่งระหว่างปฏิบัติงานมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากพื้นที่กว้างขวาง มีเก้าอี้ที่นั่งสบาย หรือการวางท่าทางที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ฯลฯ

๒) ความต้องการเชิงกายภาพ เป็นการวิเคราะห์ว่างานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต้องทำกิจกรรม หรือต้องใช้ความพยายามเชิงกายภาพมากน้อยเพียงใด โดยมุ่งเน้นไปที่ความแข็งแรง ความทนทานของร่างกาย เช่น การทำงานจำเป็นต้องใช้ความแข็งแรงของกล้ามเนื้ออย่างมาก ฯลฯ

๓) สภาพการทำงาน เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีอันตราย เสี่ยงรบกวน ระดับอุณหภูมิ หรือความสะอาดในที่ทำงาน ไม่มีอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงาน โดยพิจารณาจากสารเคมี ฝุ่นควัน

๔) การใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นการวิเคราะห์ว่างานจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและหลากหลายมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน

๑.๑.๓ การวิเคราะห์งานกับการพิจารณากิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ แล้วในกระบวนการวิเคราะห์งานนั้นอาจนำแนวคิดเรื่องกิจกรรมที่เกิดขึ้นในงานมาประกอบการพิจารณาเพื่อให้มั่นใจว่า การวิเคราะห์ภารกิจหลักของแต่ละตำแหน่งงาน ไม่ขาดหน้าที่ใด หน้าที่หนึ่งที่สำคัญไป โดยปกติแล้วทุกตำแหน่งงานจะประกอบด้วยองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของกิจกรรมหลักในงาน ดังนี้

๑.๑.๓.๑ การนำเข้าข้อมูล เป็นงานซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการนำเข้าข้อมูลหรือการได้มาซึ่งข้อมูล ดังนี้

- ๑) การประมาณการเป็นตัวเลขจากลักษณะของผลงาน
- ๒) การรวบรวมข้อมูล
- ๓) การระบุวัตถุประสงค์ กิจกรรม และเหตุการณ์
- ๔) การตรวจสอบเครื่องมือ โครงสร้าง หรือเนื้อความที่เกี่ยวข้อง
- ๕) การติดตามกระบวนการ เนื้อความที่เกี่ยวข้อง หรือสภาพแวดล้อม

๑.๑.๓.๒ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ

ดังนี้

- ๑) การช่วยเหลือและดูแลผู้อื่น
- ๒) การสอนงาน และการพัฒนาผู้อื่น
- ๓) การสื่อสารกับบุคคลภายนอก
- ๔) การสื่อสารกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕) การเป็นตัวประสานในการทำงาน หรือกิจกรรมของบุคคลอื่น
- ๖) การพัฒนาหรือการสร้างทีมงาน
- ๗) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ๘) การแนะนำ ชี้แนะ และการสร้างแรงผลักดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๙) การติดตามและควบคุมทรัพยากร

- ๑๐) การปฏิบัติงานด้านการจัดการ
- ๑๑) การทำงานเพื่อสังคม หรือการทำงานสาธารณะโดยตรง
- ๑๒) การให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่อบุคคลอื่น
- ๑๓) การจัดการความขัดแย้ง และการเจรจาต่อรองกับผู้อื่น
- ๑๔) การขาย หรือการโน้มน้าวผู้อื่น
- ๑๕) งานที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในองค์กร
- ๑๖) งานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกฝน หรือการสอนงาน

๑.๑.๓.๓ การคิด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผล การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการคิดค้นกิจกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๒) การพัฒนาเป้าหมายและยุทธศาสตร์
- ๓) การประเมินผลข้อมูล เพื่อระบุว่า เป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่
- ๔) การตัดสินใจคุณภาพสินค้า บริการ หรือบุคคล
- ๕) การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา
- ๖) การจัดการ การวางแผน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน
- ๗) การประมวลผลข้อมูล
- ๘) การจัดตารางการทำงานและกิจกรรม
- ๙) การคิดอย่างสร้างสรรค์
- ๑๐) การทำให้ความรู้ให้เป็นปัจจุบัน และการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้

๑.๑.๓.๔ การดำเนินการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม การควบคุมเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ระยะเวลาการทำงาน หรือการดำเนินกิจกรรมในเชิงเทคนิค

- ๑) การควบคุมเครื่องจักร และกระบวนการ
- ๒) การจัดเก็บ/การบันทึกข้อมูล
- ๓) การร่าง การวางโครงร่าง หรือการระบุเครื่องมือ ชิ้นส่วน หรืออุปกรณ์

เทคนิค

- ๔) การจัดการและการเคลื่อนย้ายวัตถุ
 - ๔.๕) การทำงานคอมพิวเตอร์
 - ๔.๖) งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ยานพาหนะ อุปกรณ์จักรกล และ

เครื่องมือ

- ๔.๗) การปฏิบัติกิจกรรมทางกายภาพทั่วไป
- ๔.๘) การซ่อมแซม และการบำรุงรักษาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- ๔.๙) การซ่อมแซม และการบำรุงรักษาเครื่องจักร

เมื่อวิเคราะห์งานในตำแหน่งงานดังกล่าวมีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือกิจกรรมใดที่เกี่ยวข้องแล้ว จะสามารถนำไปเชื่อมโยงกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ได้อีก

๑.๑.๔ วิธีการเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน

วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

๑.๑.๔.๑ การสังเกต เป็นการสังเกตหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างงาน หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และการทำบันทึกโดยตรง เช่น การบันทึกภาพ ฯลฯ

๑.๑.๔.๒ การปฏิบัติงานจริง ให้ผู้วิเคราะห์งานลงมือปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะได้รับประสบการณ์จริงจากการทดลองปฏิบัติงาน

๑.๑.๔.๓ การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล หรือ การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มซึ่งจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า หรือบุคคลอื่นๆ ที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ร่วมอยู่ด้วย

๑.๑.๔.๔ การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ เป็นการบันทึกตัวอย่างพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์ที่ผลการปฏิบัติงานควรได้รับการปรับปรุง หรือมีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ รวมถึงการบันทึกบริบทและผลที่เกิดจากการกระทำเหล่านั้น

๑.๑.๔.๕ การจดบันทึกรายวัน เป็นการให้ผู้ครองตำแหน่งจดบันทึกการปฏิบัติงานรายวัน

๑.๑.๔.๖ การทบทวนข้อมูลภูมิหลัง เป็นการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในที่นี้รวมถึงโครงสร้างองค์กร นโยบายองค์กร และคู่มือกระบวนการงาน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการทำงานต่างๆ เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และผลลัพธ์ของงานที่สำคัญ ฯลฯ

๑.๑.๔.๗ การออกแบบสอบถาม แบบฟอร์มที่วางเป็นโครงสร้างและรายการกิจกรรม รวมถึงคำถาม ปลายเปิดต่างๆ

๑.๑.๕ ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานโดยทั่วไปจะดำเนินการเพื่อประโยชน์ในเรื่อง

๑.๑.๕.๑ การประเมินค่างาน (Job Evaluation)

๑.๑.๕.๒ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions)

๑.๑.๕.๓ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะประจำตำแหน่ง (Job Specification)

๑.๑.๕.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Manpower Planning)

๑.๑.๕.๕ การนำไปใช้ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประสานและบูรณาการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกขั้นตอน เช่น การคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานสามารถใช้ความชัดเจนจากการวิเคราะห์งานว่าต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอะไรบ้างเพื่อให้เหมาะสมกับงาน หรือการฝึกอบรมสามารถใช้การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จะต้องพัฒนาเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนด

หลักสูตรพัฒนาฝีมือกรรม หรือเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำหน้าที่รับผิดชอบหลักไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดของตำแหน่งเพื่อใช้ประเมินความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลได้ เป็นต้น

นอกจากนี้การวิเคราะห์งานยังมีประโยชน์ทางอ้อมแก่ผู้วิเคราะห์งาน ดังนี้

- ๑) สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มาใช้ในการประเมินสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้วางแผนความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคตต่อไป
 - ๒) สามารถจำแนกงานที่ไม่จำเป็นได้ เพื่อประโยชน์ต่อการจ้างงานขององค์กร เช่น งานสนับสนุนที่สามารถจ้างเหมาได้ (Outsourcing)
 - ๓) สามารถค้นพบองค์ประกอบต่างๆ ของงานที่เอื้ออำนวยต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ปัจจัยที่ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งงานทำงานได้อย่างมีความพึงพอใจสูงสุด
 - ๔) ทักษะที่ได้ใช้ (Skill Variety) คือ ความหลากหลายของทักษะที่ได้ใช้ในงานที่รับผิดชอบ โดยออกแบบงานด้วยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องใช้ทักษะความรู้เพิ่มเติม
 - ๕) ความสมบูรณ์ในงาน (Task Identity) คือ ลักษณะของงานที่เบ็ดเสร็จในกิจกรรมต่างๆ ที่ทำ หรือเห็นผลของงานทันที สามารถปรับเปลี่ยนการออกแบบงาน ให้ประสานและบูรณาการเข้าด้วยกันได้
 - ๖) ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ผลกระทบและความสำคัญของงานที่มีต่อองค์กร หน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสามารถออกแบบงานให้สามารถเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของหน่วยงาน
 - ๗) อิสระที่ได้รับ (Autonomy) คือ การให้อำนาจ (Empowerment) โดยออกแบบงานให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีอิสระในการทำงานมากขึ้น
 - ๘) ผลของความสำเร็จ (Feedback) คือ ผลสะท้อนของงานที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจง
- ดังนั้นจะเห็นว่าการวิเคราะห์งานเป็นพื้นฐานหลักที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างความชัดเจนและเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ แนวคิดและหลักการประเมินค่างาน

๑.๒.๑ ความหมายการประเมินค่างาน

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒) ได้กล่าวว่าการประเมินค่างานเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดระดับตำแหน่งหรืออัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กร บนหลักการพื้นฐานของการกำหนดตำแหน่งที่ยึดถือ “งานเป็นหลัก” (Rank-in-Job) เพื่อความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทน ในราชการพลเรือนเรียกว่าเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification)

การประเมินค่างาน จะเป็นการเปรียบเทียบความสำคัญ ความยาก และคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กรเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง หรือ

อัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งงานต่างๆ ที่เป็นระบบ เหมาะสมเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตามหลักการ “งานเท่ากัน จ่ายให้เท่ากัน” หรือ “Equal Pay for work of Equal Value”

กล่าวโดยสรุป การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดชั้นงาน หรือตีค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างสมเหตุสมผล เกิดความเป็นธรรม โดยนำงานของตำแหน่งมาวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน โดยอาจกำหนดเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินจำแนกระดับการวัด (Scale) ไว้เป็นมาตรฐาน

๑.๒.๒ หลักการในการประเมินค่างาน

๑.๒.๒.๑ ต้องเข้าใจงาน ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะประเมินว่าจำเป็นต้องใช้ผู้มีความสามารถอย่างไรมาดำรงตำแหน่ง หากไม่เข้าใจงานจะไม่สามารถประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง

๑.๒.๒.๒ ประเมินค่า “งาน” ไม่ใช่ประเมินค่า “คน” ในการประเมินค่างานจะต้องคำนึงถึง “งานของตำแหน่ง” เท่านั้น เนื่องจากตำแหน่งเป็นขององค์กร หรือที่ทางราชการเห็นสมควรกำหนดให้เหมาะสมกับขนาดหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นๆ จึงมิใช่การประเมินบุคคลที่ครองตำแหน่ง หรือการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๒.๒.๓ มีมาตรฐาน ในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างานนั้น จะต้องให้สะท้อนกับงานในปัจจุบัน และสอดคล้องกับโครงสร้างค่าตอบแทน ชั้นงาน หรือระดับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานกลางอ้างอิง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ในมาตรา ๔๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑)

๑.๒.๒.๔ ไม่มีอคติ เนื่องจากการประเมินค่างานเป็นการดำเนินการของฝ่ายนายจ้าง และจำเป็นที่จะต้องใช้ดุลยพินิจของการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้ประเมินหรือหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการดำเนินการวิเคราะห์ และตีค่างานของตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาพิจารณาประเมินค่างาน ทั้งนี้ กระบวนการขั้นสุดท้ายที่จะได้ค่างานต้องมีความเห็นพ้องต้องกันของคณะผู้บริหารด้วย

๑.๒.๒.๕ ตรวจสอบให้แน่ใจ เพื่อความเที่ยงตรงและแม่นยำในการประเมินค่างาน ในขั้นตอนสุดท้ายควรตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของงาน

๑.๒.๓ เทคนิคและวิธีการประเมินค่างาน เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานตำแหน่งต่างๆ อาจแยกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๑.๒.๓.๑ ประเภทที่ใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างง่าย (Simple Analytical Methods) ได้แก่

๑) การจัดลำดับงาน (Job Ranking Method) เป็นวิธีการประเมินค่างานที่ง่ายที่สุด โดยการประเมินความสำคัญของงานในแต่ละตำแหน่ง ในลักษณะส่วนรวม (as a whole) ใช้วิธีการเรียงลำดับตำแหน่งที่มีอยู่ โดยปกติจะพิจารณาเปรียบเทียบจากลักษณะงานหรือความสำคัญของงานตามรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Job Description)

๒) การจับคู่เปรียบเทียบกัน (Paired Comparison Method) เป็นวิธีการประเมินค่างานในลักษณะส่วนรวมคล้ายกับการจัดลำดับงาน แต่มีความละเอียดและเป็นระบบมากกว่าวิธีจับคู่เปรียบเทียบดำเนินการโดยการนำงานของแต่ละตำแหน่งมาเปรียบเทียบกับงานของตำแหน่งอื่นๆ ที่จะทำการประเมินเป็นคู่ๆ แล้วกำหนดคะแนนตามความสำคัญ โดยนำผลรวมของคะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบทั้งหมดมาจัดเรียงเพื่อกำหนดตำแหน่งต่อไป

๓) การจำแนกงาน (Job Classification Method หรือ Grading Method) เป็นวิธีการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งในลักษณะส่วนรวมเช่นเดียวกับการจัดลำดับงาน และการจับคู่เปรียบเทียบกัน แต่มีวิธีดำเนินการไปในลักษณะตรงข้ามกัน โดยจะกำหนดระดับหรือนิยามของงานในแต่ละตำแหน่งไว้ก่อนที่อาจเรียกว่า “ชั้นงาน” เป็นมาตรฐานชั้นงานไว้ หลังจากนั้นจึงคัดเลือกตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานหลักหรือตำแหน่งหลัก (Bench-Mark หรือ Key Job) เป็นตัวยืนในการกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับระดับความนิยามที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำตำแหน่งที่จะประเมินมาเปรียบเทียบกับงานหลักหรือตำแหน่งหลักดังกล่าวเพื่อพิจารณาเข้าชั้นงาน/มาตรฐานชั้นงาน ที่กำหนดไว้ข้างต้น

การประเมินค่างานประเภทที่ใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างง่าย ๆ ทั้ง ๓ วิธีดังกล่าว เป็นวิธีที่ง่าย สะดวก และประหยัดเวลาในการประเมิน เพราะไม่ต้องมีการวางแผนหรือค้นคิดให้ยุ่งยาก สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว เป็นวิธีที่ใช้ได้กับหน่วยงานที่มีขนาดไม่ใหญ่ มีงานไม่มากหรือหลากหลาย เป็นวิธีวัดได้เพียงว่ายุ่งยากกว่า สำคัญกว่า แต่ไม่สามารถวัดได้ว่ายุ่งยากหรือสำคัญกว่าเพียงใด

๑.๒.๓.๒ ประเภทที่ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ยุ่งยากซับซ้อน (Complex Analytical Methods) ได้แก่

๑) การให้คะแนนองค์ประกอบ (Point Assessment หรือ Point Rating System) เป็นวิธีพิจารณางานในแต่ละตำแหน่งภายใต้องค์ประกอบที่กำหนดไว้ และในแต่ละองค์ประกอบมีการกำหนดระดับการให้คะแนนหรือหน่วยวัด (Scale) ไว้ด้วย เพื่อเป็นหน่วยวัดมาตรฐานใช้สำหรับการประเมินค่าของทุกตำแหน่งเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑.๑) กำหนดองค์ประกอบของงานหรือตำแหน่ง โดยทั่วไปได้แก่ ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การควบคุมการตรวจสอบที่ได้รับ ความยุ่งยากของงาน การติดต่อความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ประสบการณ์ ฯลฯ

๑.๒) กำหนดน้ำหนักของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ และระดับของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๓) วิเคราะห์งานโดยเลือกตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งหลัก (Key Job) มาทดลองวิเคราะห์เพื่อทดสอบความถูกต้อง

๑.๔) กำหนดระดับตำแหน่งตามคะแนนที่ได้ โดยจัดทำเป็นรูปตาราง (Conversion table) เพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดระดับตำแหน่งต่อไป

วิธีนี้มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ เนื่องจากมีการวัดรายละเอียดของงานที่สามารถจำแนกเป็นจำนวนได้ แต่ใช้เวลาในการพิจารณามากและต้องอาศัยความชำนาญในการศึกษางานโดยละเอียด

๒) การเปรียบเทียบองค์ประกอบ (Factor Comparison System) เป็นวิธีการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งภายใต้องค์ประกอบที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับการให้คะแนนองค์ประกอบ โดยการแยกองค์ประกอบที่จะใช้ เช่น ทักษะหรือความชำนาญงาน(Skill) การใช้สติปัญญา (Mental Requirement) ความสามารถทางร่างกาย(Physical Requirement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สภาพการทำงาน(Working Condition) และเลือกตำแหน่งจำนวนหนึ่งเป็นตำแหน่งหลัก (Key Job) ที่เห็นว่าการกำหนดตำแหน่งหรือค่าตอบแทนยุติธรรมแล้วมาเป็นตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยพิจารณาเปรียบเทียบงานของแต่ละตำแหน่งกับตำแหน่งอื่นๆ ทีละคู่ ว่าสำคัญกว่า สำคัญเท่าเทียมกัน สำคัญน้อยกว่า เช่นเดียวกับการจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison Methods) แต่ละเอเย็ดมากกว่า เพราะไม่ได้เปรียบเทียบในลักษณะส่วนรวม (as a whole) แต่จะเปรียบเทียบทีละองค์ประกอบ ผลรวมที่ได้จะนำมาเรียงกันเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งต่อไป

๓) การประเมินองค์ประกอบ(Factor Evaluation System หรือ FES) เป็นวิธีที่ใช้พิจารณากำหนด ตำแหน่งหรือความสำคัญของงานในตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งหัวหน้างาน หรืองานที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ คน และต้องเป็นงานที่ปฏิบัติในสำนักงาน (White Collar) โดยจะไม่คำนึงถึงปริมาณงานที่ปฏิบัติ แต่จะคำนึงถึงลักษณะงานแต่เพียงอย่างเดียว การกำหนดตำแหน่งตามวิธีนี้จะมีลักษณะใกล้เคียงกับวิธีการให้คะแนนองค์ประกอบคือ มีการกำหนดองค์ประกอบที่จะใช้วัดหรือประเมินตำแหน่งขึ้นมา เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทุกๆ ไป โดยจะมีการกำหนดองค์ประกอบความยากง่ายและให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งการจัดทำตาราง (Conversion table) เช่นเดียวกับวิธีการให้คะแนน โดยจะทำการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ตามองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมดของตำแหน่งนั้นๆ ไปเปรียบกับตาราง ซึ่งจะกำหนดออกมาว่าเป็นตำแหน่งระดับใด

การประเมินค่างานประเภทที่ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ยุ่งยากซับซ้อน (Complex Analytical Methods) ทั้ง ๓ วิธีดังกล่าว มีความแม่นยำกว่า เพราะวิเคราะห์อย่างละเอียดเป็นรายองค์ประกอบ ไม่ใช่พิจารณา ในลักษณะรวมๆ(as a whole) สามารถอธิบายหรือชี้แจงข้อโต้แย้ง ข้อคัดค้านได้ง่ายและเข้าใจ ได้ง่าย แต่จะ ยุ่งยาก และใช้เวลามากพอสมควร ความผิดพลาดอาจเกิดได้มากหากมีการเลือกองค์ประกอบที่ไม่ตรงกับลักษณะงานหรือ ไม่สะท้อนงานนั้นๆ และให้ความสำคัญแก่องค์ประกอบต่างๆ ผิดพลาดไป นอกจากนั้น หากเลือกตำแหน่งหลัก (Key Job) ที่จะนำมาทดสอบผิดพลาด ก็จะทำให้การวิเคราะห์พลาดไปด้วย

๑.๒.๔ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับที่ปรึกษา บริษัท HayGroup จำกัด พัฒนารูปแบบเทคนิคการประเมินค่างานแบบ Civil Service Commission (CSC Guide Charts) ขึ้นมาเป็นวิธีการประเมินค่างาน เพื่อใช้สำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับตำแหน่งว่าทุกตำแหน่งงานจะมีองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานที่แสดงถึงขนาดหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ๓ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know – How) หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องเป็นพื้นฐาน (Input) เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องในกระบวนการ ขั้นตอนของการที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง (Process) ที่จะนำเอาความรู้ (Know – How) มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

๓) ด้านความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น (Output) รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น

จากองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว ในแต่ละด้านยังสามารถแยกย่อยออกไปเป็นองค์ประกอบย่อยได้อีกดังนี้

๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know – How) ประกอบด้วย

๑.๑) ความรู้และความชำนาญ (Technical Know How)

๑.๒) การบริหารจัดการ (Management Breadth)

๑.๓) สื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (Human Relation Skill)

๒) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) ประกอบด้วย

๒.๑) กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (Freedom Think) จะเกี่ยวข้องกับ “อิสระในการคิด” หรือระดับของการได้รับการแนะนำแนวทางในการเข้าถึงปัญหา ซึ่งสามารถวัดได้หรือดูจากการมีหรือการไม่มีข้อจำกัดที่จะมีผลกระทบต่อวิธีการที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหา

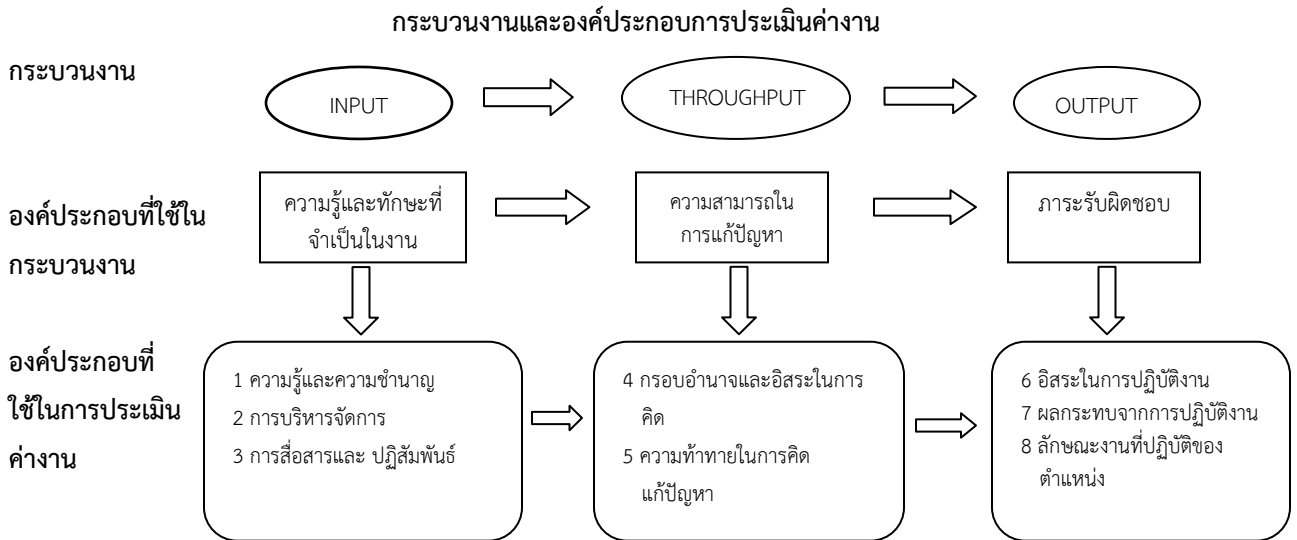
๒.๒) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (Thinking challenge) จะเกี่ยวข้องกับระดับของความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดที่เป็นต้นแบบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยประเมินความซับซ้อนของปัญหา และประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยเพียงใดในการแก้ไขปัญหา

๓) ด้านความรับผิดชอบ (Accountability) ประกอบด้วย

๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (Freedom to Act) หรือความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับผู้อื่น (Accountability for Team Work) ซึ่งสามารถวัดได้โดยพิจารณาจากที่ว่างงานที่ถูกประเมินนั้น มีการควบคุมบังคับบัญชาหรือชี้แนะโดยบุคคลอื่น หรือชี้แนะโดยใช้ขั้นตอนต่างๆ หรือไม่

๓.๒) ผลกระทบจากการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (Area and Type of Impact) ซึ่งจะพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ๒ ปัจจัยด้วยกัน คือ ขอบเขตของผลกระทบ (Magnitude) และลักษณะของงาน (Type of Impact)

องค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน จะมีมาตราวัด (Scale) ขององค์ประกอบต่างๆ ต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กันในรูปแบบตารางค่างาน (Guide Chart) โดยจัดมาตราวัดเป็นระดับย่อยๆ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคำอธิบายค่างานที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ มีความแตกต่างกันที่ประมาณ ๑๕% ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือก ประเมินว่างานที่ประเมินนั้นอยู่ในระดับใดในตารางค่างานและเหตุใดจึงเลือกประเมินค่างานในระดับนั้น โดย พิจารณาจากคำอธิบายค่างานของแต่ละระดับว่างานของตำแหน่งที่ประเมินจะตรงหรือใกล้เคียงระดับค่างานใด แล้วนำคะแนนที่ได้จากการประเมินองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านมารวมกัน เพื่อพิจารณาว่าสมควรกำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับใด



ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒)

๑.๒.๕ กระบวนการประเมินค่างาน

เนื่องจากผลลัพธ์ของการประเมินค่างาน คือการกำหนดระดับตำแหน่งได้เหมาะสมกับงานของตำแหน่ง ดังนั้นในขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินค่างานของตำแหน่งงานใดๆ จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการก่อนการประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการศึกษาลักษณะงาน ขอบเขตและหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องการเพื่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นๆ ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์งานนี้อาจมีวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์หลายด้านในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม ฯลฯ สำหรับ “การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง” จะมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑) วิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์ของตำแหน่ง เป็นการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นของการมีตำแหน่งนั้น โดยอาจแสดงความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบของกฎหมาย แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ เป็นต้น โดยอาจแสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง การจัดส่วนราชการภายใน สายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในแนวระนาบและแนวดิ่งของตำแหน่งในโครงสร้างของหน่วยงานนั้นๆ

๑.๒) วิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการวิเคราะห์ถึง กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (nature of work) เพื่อจะได้พิจารณากำหนด สายงานและคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกระบวนการทำงานดังกล่าว สมควรมีการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานหรือปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการทำงานให้เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการ ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ เพิ่มขนาดความรับผิดชอบ (Job enlargement) การ ขยายงาน (job enrichment) ของตำแหน่ง

๑.๓) การวิเคราะห์คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน เป็นการวิเคราะห์ถึง ระดับความรับผิดชอบ ระดับการตัดสินใจ ระดับของผลกระทบ และระดับของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในงาน การ วิเคราะห์ในส่วนนี้อาจจะพิจารณาถึงตัวผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ที่ตำแหน่งนั้นต้องการในงานมากน้อยเพียงใด และหากเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นมีความ เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้ ต้องเป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

๑.๔) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เป็นผลผลิตจากการ วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง โดยได้จากการประมวลผลของการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง โดย ได้จากการประมวลผลของการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น และนำมาเขียนเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง อีกทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ในลักษณะแบบบรรยายลักษณะงานไว้ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ หากเป็นการปรับปรุงระดับตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องมี การเขียนแบบบรรยายลักษณะงานขึ้นใหม่ เพื่อใช้ในการพิจารณาประเมินค่างาน

๒) การเลือกมาตรวัดหรือเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินค่างาน การเลือกมาตรวัด หรือเกณฑ์ที่จะนำมาใช้เปรียบเทียบนี้มีความสำคัญยิ่ง เพราะหากไม่มีมาตรวัดหรือเกณฑ์แล้วก็จะไม่สามารถ เปรียบเทียบงานหรือองค์ประกอบของงานลักษณะต่างๆ ได้ และจะไม่สามารถบอกได้ว่างานใดจะมีค่าของงาน สูงกว่ากันและด้วยเหตุผลใด การเลือกมาตรวัดหรือเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการเปรียบเทียบนี้เป็นเรื่องที่ยุ่ยาก พอสมควร ทั้งนี้ เพราะมาตรวัดนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน ขนาด และลักษณะการดำเนินงานของ องค์กร และแตกต่างกันตามวิธีการประเมินค่างานที่นำมาใช้ด้วย ดังนั้น จึงไม่สามารถกำหนดขึ้นใช้ได้เป็น มาตรฐาน อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นมาตรฐานของงานในราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนได้มีการ กำหนดมาตรวัดหรือเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSS Guide Charts ในลักษณะการเปรียบเทียบองค์ประกอบ การประเมิน ๓ ด้าน ซึ่งได้กล่าวมาแล้ว และมีการให้ค่าคะแนนเป็น CSC point

๓) พิจารณาเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน เป็นการ วิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่ง กับองค์ประกอบของงานที่ละ องค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของงานตรงกับเกณฑ์การวัดในองค์ประกอบแต่ละ องค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งวิธีการแบบ CSS Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก เนื่องจากองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันจึงมีมิติการวัดหลายมิติ และบางมิติยังเป็นการให้น้ำหนักเป็นส่วน ร้อยละของอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งค่าคะแนนสุดท้ายจะเป็นจำนวนที่สามารถเปรียบเทียบจัดเป็นระดับตำแหน่งได้

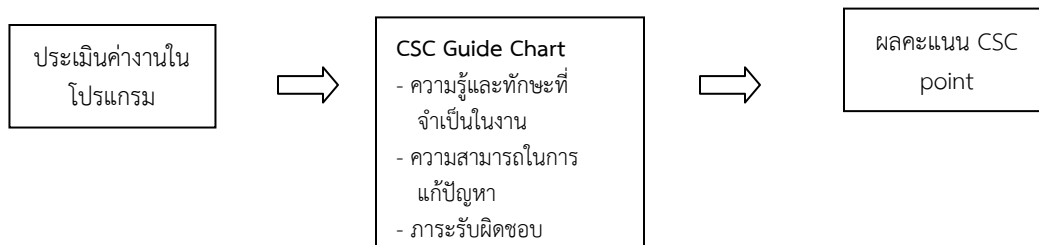
สำหรับการพิจารณาในขั้นตอนนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมภายในส่วนราชการ จึงกำหนดให้มีการพิจารณาในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง พิจารณาประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งระดับสูง ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการกำหนด ตำแหน่งระดับสูง ที่จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้นแล้วเสนอในที่ประชุมของคณะกรรมการดังกล่าว เพื่อเห็นชอบต่อไป

๔) เกณฑ์การตัดสิน เป็นการกำหนดช่วงค่าคะแนนที่จัดเป็นระดับตำแหน่งของ ตำแหน่งแต่ละประเภท (ค่าคะแนนแต่ละชั้นงาน) ซึ่งสามารถอ้างอิงได้กับการจ้างงานในตลาด ซึ่งการจัดค่าคะแนน ในแต่ละระดับของตำแหน่งข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการสำรวจงานในทุกส่วนราชการแล้ว และมีการทดลอง ประเมินค่างานกับตำแหน่งอ้างอิงจนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถประเมินตำแหน่งได้ทุกตำแหน่งในทุกส่วนราชการ จึง ได้จัดเกณฑ์ตัดสินไว้เพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง ต้องได้ผลการประเมินค่า งาน ๗๒๕ - ๑,๐๓๕ คะแนน

เพื่อให้ง่ายสำหรับส่วนราชการต่างๆ นำไปใช้ได้ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดให้มีแบบการประเมินค่างานด้วยข้อคำถาม แล้วนำไปประมวลผลในโปรแกรมประเมิน ค่างาน

๑.๒.๖ คำสั่งและการประเมินผลในโปรแกรมประเมินค่างาน

การประเมินด้วย ๒๐ ข้อคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานนั้น แต่ละคำตอบจะไปเชื่อมโยง กับปัจจัยในเอกสารตารางการประเมินค่างานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (CSC Guide Chart) เพื่อไปคำนวณเป็น ค่าคะแนน (CSC point) ตามที่ใช้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน



ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒)

๒. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑^๑ มาตรา ๔๗ บัญญัติว่า “ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซับซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘” ทำให้ส่วนราชการต่างๆ รวมทั้งกรมปศุสัตว์ต้องมีการจัดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการใหม่ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในที่นี่จะขอกล่าวถึง เฉพาะ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ คือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง โดยมีหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก

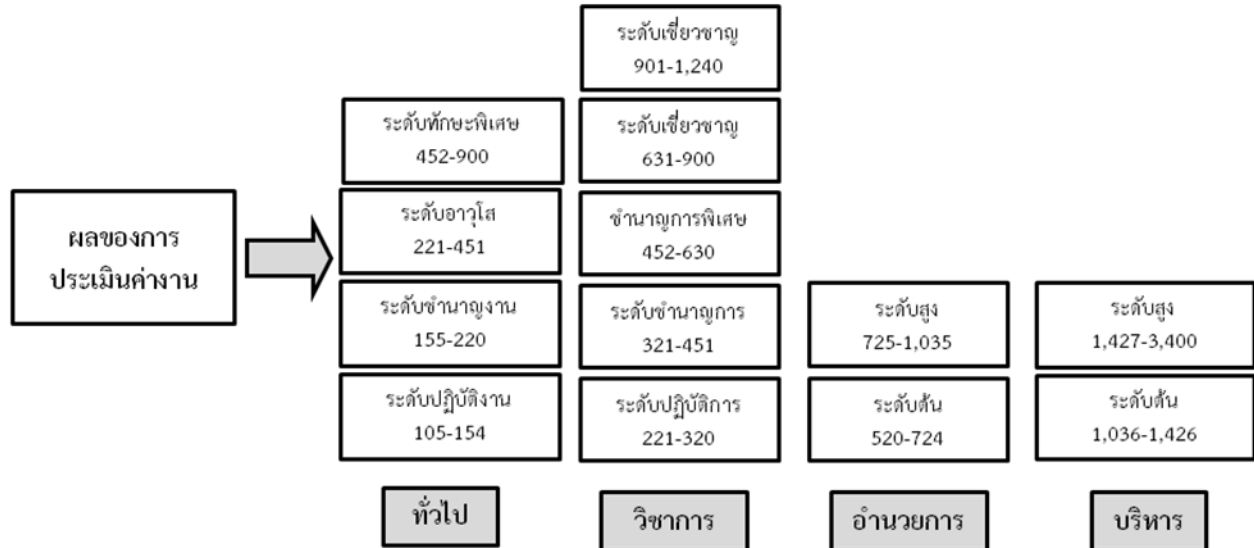
- การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งเป็นวิธีดำเนินการในการจัดลำดับชั้นงานเพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานตามองค์ประกอบการประเมินที่มีระดับการวัดที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน

สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานอาจแตกต่างกัน จะต้องจัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และระดับภาระรับผิดชอบ เพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างานต่อไป

- การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเป็นผู้พิจารณา กำหนดตำแหน่ง และประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน (Jethro) โดยมีการวิเคราะห์งาน บทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ภาระงานหรือคุณภาพงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และประเมินค่างานโดยตอบคำถาม ๒๐ คำถาม ซึ่งจะเป็นวิธีการประเมินตามมาตรฐานของกระบวนการประเมินค่างานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (CSC Points) โดยอิงมาตรฐานของเฮย์กรุ๊ปตามหลักแนวคิดและกระบวนการประเมินค่างานที่ใช้ Hey Guide Charts Profile Method of Job Evaluation

^๑ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ /ตอนที่ ๒๒ ก/๒๕ มกราคม ๒๕๕๑

โปรแกรมประเมินค่างานจะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know-How) กับการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (Problem Solving) กับภาระความรับผิดชอบ (Accountability) และตรวจสอบความคงเส้นคงวาและความน่าเชื่อถือของคะแนนเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องที่สุด โดยผลของการประเมินค่างานมีระดับคะแนนของแต่ละระดับตำแหน่งปรากฏดังรูป



ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒)

- กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้นให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบจะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น

๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ตามองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัดที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานให้ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องตามคุณภาพของงาน ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน และ ๘ องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ประกอบด้วย

- โปรแกรมประเมินค่างาน (Jethro) ประกอบด้วยคำถาม ๒๐ ข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ความรู้และความชำนาญ
 - คำถามข้อ ๑ ระดับการศึกษา
 - คำถามข้อ ๒ ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง
 - คำถามข้อ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
 - คำถามข้อ ๔ ความรู้ ความสามารถและทักษะในเชิงเทคนิค
- ๒) การบริหารจัดการ
 - คำถามข้อ ๕ การบริหารจัดการ
 - คำถามข้อ ๖ ลักษณะของการทำงานเป็นทีม
 - คำถามข้อ ๗ การวางแผน
- ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
 - คำถามข้อ ๘ มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน
 - คำถามข้อ ๙ การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน

๒.๒.๒ องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๔) กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด
 - คำถามข้อ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา
 - คำถามข้อ ๑๑ อิสระในการคิด
- ๕) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา
 - คำถามข้อ ๑๒ ความท้าทายในงาน
 - คำถามข้อ ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๒.๓ องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๖) อิสระในการปฏิบัติงาน
 - คำถามข้อ ๑๔ อิสระในการทำงาน
 - คำถามข้อ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน
 - คำถามข้อ ๑๖ อำนาจในการตัดสินใจ
- ๗) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - คำถามข้อ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- ๘) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
 - คำถามข้อ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

๒.๒.๔ การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

คำถามข้อ ๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง
คำถามข้อ ๒๐ ประเภทและระดับตำแหน่ง

- เกณฑ์การตัดสิน

๑) ค่าคะแนนในการประเมินค่างาน

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ได้คะแนน ๗๒๕ - ๑,๐๓๕ คะแนน

๒) ผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน จึงผ่านการประเมิน ดังนั้น แม้คะแนนอยู่ในเกณฑ์ผ่านการประเมิน แต่เนื้อหาขององค์ประกอบไม่มีความสอดคล้องกัน การประมวลผลตาม โปรแกรมจะไม่ผ่านการประเมิน

- การพิจารณาเกณฑ์เชิงลึก

กรณีการขอกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นต้น ต้องจัดทำเกณฑ์เชิงลึก ซึ่งประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก และ ๘ องค์ประกอบย่อย โดยกำหนดคะแนนรวมทั้งหมด เช่น จำนวน ๑,๐๐๐ คะแนน เป็นต้น

- นำภาระงานที่สามารถแสดงความยุ่งยากซับซ้อนของงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อแยกความแตกต่างของจังหวัด ทั้ง ๓ องค์ประกอบหลัก และ ๘ องค์ประกอบย่อย

- รวมคะแนนของแต่ละจังหวัด เรียงลำดับคะแนน กำหนดคะแนนที่เห็นควรผ่านเกณฑ์เชิงลึกตามหลักสถิติ จัดกลุ่มจังหวัดที่เห็นควรผ่านการประเมิน ไม่ควรผ่านการประเมิน

- นำกลุ่มจังหวัดที่เห็นควรผ่านการประเมินจังหวัดแรกและจังหวัดสุดท้ายในแต่ละกลุ่ม จัดทำแบบประเมินค่างาน (Jethro) โดยตอบคำถาม ๒๐ คำถาม ให้ตรงกับลักษณะงานของจังหวัด

- นำกลุ่มจังหวัดที่ยังไม่เห็นควรผ่านการประเมินจังหวัดแรกและจังหวัดสุดท้ายในแต่ละกลุ่ม จัดทำแบบประเมินค่างาน (Jethro) โดยตอบคำถาม ๒๐ คำถาม ให้ตรงกับลักษณะงานของจังหวัด

๒.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงานและสายงาน ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน ระดับสูง ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางประกอบการจัดทำรายละเอียดแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งประเภท อำนวยการ

ชื่อสายงาน อำนวยการ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน ผู้อำนวยการ

ระดับตำแหน่ง ระดับสูง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือสำนักในราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านแผนงาน

๑.๑ วางแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ หน่วยงาน ให้สอดคล้องนโยบายและแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการที่สังกัด

๑.๒ ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และความยุ่งยาก ซับซ้อนมาก ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและรายงานการ ดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

๑.๓ บริหารโครงการขนาดใหญ่ โดยมีการบูรณาการแผนงาน กิจกรรม ขั้นตอนสำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

๒. ด้านบริหารงาน

๒.๑ กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่หลากหลายและเบ็ดเสร็จของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๒.๓ วินิจฉัย สั่งการเรื่องที่มีขอบเขตผลกระทบในวงกว้าง หรือมีความซับซ้อนของประเด็น ปัญหา ซึ่งต้องพิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๒.๔ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เกิดความร่วมมือหรือบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ

๒.๕ ชี้แจงข้อเท็จจริง พิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการและ คณะทำงานต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเวทีเจรจาต่างๆ ในระดับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในฐานะเป็นผู้มีบทบาทหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ

๓. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ จัดระบบงานและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความหลากหลายทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้ปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

๓.๒ ติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๓.๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมงานที่ปฏิบัติ

๓.๔ ปรับปรุงหรือหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลใน การพัฒนา กระตุ้น เร่งเร้าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในการผลิตผลงาน การบริการ หรือผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

๔. ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

๔.๑ วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตามเป้าหมายของส่วนราชการ

๔.๒ ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในจำนวนมาก ให้เกิด ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษรวมกันไม่

น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๓ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๔ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๕ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๑.๖ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสและประเภทอำนวยการระดับต้นรวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๑.๗ ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

๑.๘ ดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ที่ออกตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

บทที่ ๓

กระบวนการวิเคราะห์งานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด จากประเภทอำนาจการระดับต้น เป็นอำนาจการระดับสูง มีกระบวนการวิเคราะห์งาน ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

กรมปศุสัตว์ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ และเหตุผลความจำเป็นในการพิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมาย คือตำแหน่งประเภทอำนาจการระดับต้นที่จะดำเนินการปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง เป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ ซึ่งอยู่ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์เรื่อง “การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง” สำหรับปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ โดยกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งที่รับผิดชอบภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ คือ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีบทบาทเป็นตัวแทนกรมปศุสัตว์ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่ ตั้งแต่การพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตปศุสัตว์ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ภายในพื้นที่จังหวัด โดยมีประเด็นในการพิจารณาเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงานเพิ่มขึ้น

ตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง พิจารณาประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับสูง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมภายในส่วนราชการ กรมปศุสัตว์จึงได้มีคำสั่งที่ ๒๐/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด โดยมีรองอธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นประธานคณะทำงาน และมีกองการเจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินค่างานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งตามองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะทำงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด จะต้องรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสารสำหรับชี้แจงใน การประชุมเพื่อให้คณะทำงานเข้าใจแนวทางของการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ ชี้แจง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการระดับสูง ตามที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒) เพื่อให้คณะทำงานของหน่วยงานทราบความเป็นมา วิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนอย่างละเอียด ตลอดจนแนวคิด หรือหลักการ

สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ การจัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง การกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถในการแก้ปัญหา และระดับภาระรับผิดชอบ โดยเฉพาะการประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน (Jethro) เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ทั้งนี้ได้เชิญเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่รับผิดชอบกรมปศุสัตว์ มาชี้แจง หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือ แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการประชุมครั้งแรก เมื่อวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๒ จะต้องมี ศึกษารายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของตำแหน่งพร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณา วิเคราะห์งานเบื้องต้นแล้วเสนอในที่ประชุมของคณะทำงานเพื่อเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์ จังหวัด เป็นระดับที่สูงขึ้นต่อไป ในการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง ฝ่ายเลขานุการจะต้องประมวลข้อมูล ซึ่งต้องใช้เวลาศึกษาและค่อยๆ ทำความเข้าใจ ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือทำไปพร้อมๆ กันที่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดของตำแหน่งเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์งาน ประกอบด้วย

๑.๒.๑ โครงสร้างองค์กร

๑.๒.๒ วิสัยทัศน์ บทบาท ภารกิจ

๑.๒.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่ขอกำหนด

๑.๒.๔ สาระสำคัญของตำแหน่งในเชิงคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน และปริมาณงาน ซึ่งมีผลให้สมควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

๒. วิเคราะห์งาน เพื่อศึกษาบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของกรมปศุสัตว์และ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะทำงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ได้จัดประชุมเพื่อ “วิเคราะห์งาน (Job Analysis)” โดยใช้ข้อมูลที่ได้จัดเตรียมไว้แล้วใน ขั้นตอนที่ ๑ เป็นแนวทาง สำหรับการศึกษาลักษณะงาน ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลงรายละเอียดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะ ของตำแหน่งนั้นที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นๆ ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์ของตำแหน่ง เป็นการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ เหตุผลความจำเป็นของการมีตำแหน่งนั้น โดยการแสดงความเชื่อมโยงกับ แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ กรอบของกฎหมาย แผนงาน/โครงการ ของกรมปศุสัตว์และของหน่วยงาน ตลอดจนโครงสร้างการจัดส่วนราชการ ภายใน และสายการบังคับบัญชาต่างๆ ด้วยการดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ แสดงข้อมูลวิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ อัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ในภาพรวม (เอกสารประกอบ ๑, ๒ และ ๓) จะทำให้คณะทำงานเห็นความเชื่อมโยงของ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดกับกรมปศุสัตว์ เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีบทบาทเป็นตัวแทนกรม ปศุสัตว์ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติ เบ็ดเสร็จในพื้นที่ ตั้งแต่การพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต ปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ภายในพื้นที่จังหวัด

๒.๑.๒ แสดงข้อมูลวิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ อัตรากำลัง รวมถึงแผนภูมิโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด (เอกสารประกอบ ๔, ๕

และ ๖) จะทำให้เห็นหน่วยงานย่อย และจำนวนบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ข้อมูลในส่วนนี้ จะทำให้เห็นว่า ปศุสัตว์จังหวัดต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด รับผิดชอบในการบริหาร แผนงาน แผนงบประมาณ แผนบุคลากร ให้เกิดเอกภาพ โดยได้รับมอบอำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินใจ อนุมัติ อนุญาตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่อย่างเบ็ดเสร็จ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม ยุทธศาสตร์และบทบาทภารกิจของกรมปศุสัตว์และจังหวัด

๒.๒ วิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการวิเคราะห์ถึงกระบวนการ ขั้นตอนและ วิธีการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (nature of work) การปรับบทบาทภารกิจ ขอบเขตความรับผิดชอบ ผลสำเร็จของงานที่ต้องการ

การวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้ทราบรายละเอียดลักษณะงานของตำแหน่งปศุสัตว์ โดยสรุปคือ เป็น ตำแหน่งงานซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกำกับ ดูแล และรับผิดชอบงานด้านสุขภาพสัตว์ มาตรฐานสินค้า ปศุสัตว์ การผลิตสัตว์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์เป็นจำนวนมาก รวมถึงรับผิดชอบดูแลปศุสัตว์ในหลายๆ ประเภท มีบทบาทภารกิจ โดยตรงในการเสริมสร้างรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่เกษตรกรและประเทศชาติโดยรวม รวมทั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการลดความเสี่ยงและอันตรายจากโรคระบาดสัตว์ และโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน เพื่อสร้างความปลอดภัยให้แก่เกษตรกร ผู้ประกอบการ และประชาชน ซึ่งลักษณะงานมีความหลากหลายและยุ่งยากซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในหลายๆ ด้าน ทั้งความรู้ทางวิชาชีพการสัตวแพทย์ วิชาการปศุสัตว์ การบริหารจัดการ เทคนิคในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมาย

๒.๓ วิเคราะห์คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ในขั้นตอนนี้กองการเจ้าหน้าที่และ คณะทำงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่เปรียบเทียบภารกิจเดิม และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภารกิจที่เพิ่มขึ้น คณะทำงานได้สรุปรายละเอียด ผลการวิเคราะห์งานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดว่ามีปริมาณงาน คุณภาพและความ ยุ่งยากซับซ้อนของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นที่สำคัญ (จากรายงานการประชุม เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓) ดังนี้

๒.๓.๑ ภารกิจด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ ปศุสัตว์จังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคระบาดสัตว์ โรคอุบัติใหม่ (Emerging Diseases) และโรคสัตว์ติดต่อสู่คน (Zoonosis) อาทิเช่น โรคไข้หวัดนก (Avian Influenza) โรคไข้หวัดสุกร (Swine Flu) โรคพิษสุนัขบ้า (Rabies) โรคแอนแทรกซ์ (Anthrax) โรคเลปโตสไปโรสิส (Leptospirosis) โรคท้องร่วงติดต่อในสุกร (Porcine Epidemic Diarrhea : PED) โรค PRRS หรือโรคกลุ่มอาการทางระบบสืบพันธุ์และทางเดินหายใจในสุกร (Porcine Reproductive and Respiratory Syndrome) และโรคบลูเซลโลซิส เป็นต้น เพื่อให้ทราบสถานการณ์ของโรค และเตือนภัยสำหรับการเฝ้าระวัง การวางแผนป้องกัน และควบคุมโรคเชิงรุกของประเทศ โดยเฉพาะโรคไข้หวัดนก ซึ่งเป็นภัยคุกคามและเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศและของโลก เนื่องจากเป็นโรคระบาดร้ายแรงที่ทำให้สัตว์ปีก ป่วยตายเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือนและการส่งออกสินค้าปศุสัตว์ใน ระดับประเทศ รวมถึงส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศอันเนื่องมาจากสภาวะโลกร้อน ทำให้เชื้อโรคมิแนวนุ่มกลายเป็นเชื้อที่รุนแรง

และอาจเป็นสาเหตุให้มนุษย์เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ปศุสัตว์จังหวัดจึงมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวัง การรณรงค์ค้นหาโรค (x-ray) การตรวจสอบสัตว์ป่วยตายผิดปกติและตัดสินใจทำลายสัตว์ป่วยตาย การควบคุมและเฝ้าระวังในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค การรณรงค์ทำความสะอาดฟาร์มและทำลายเชื้อโรค การพัฒนาระบบการเลี้ยงสัตว์ที่ปลอดภัยทางชีวภาพ (Biosecurity) การควบคุมการเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ การกำหนดมาตรการควบคุมป้องกันโรคในไก่ชน ไก่พื้นเมือง และเป็ดไล่ทุ่ง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เกษตรกร ผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคระบาดสัตว์ โรคอุบัติใหม่ และโรคสัตว์ติดต่อกันที่ถูกต้อง

๒.๓.๒ ภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ตามนโยบายความปลอดภัยด้านอาหาร (Food Safety) ปศุสัตว์จังหวัดจะต้องดำเนินการตรวจสอบ เฝ้าระวัง และกำกับดูแลสินค้าปศุสัตว์ให้เกิดความปลอดภัยและไม่มีสารตกค้างที่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค สนับสนุนการส่งออก ตลอดจนสอบสวนหาสาเหตุการพบสารตกค้างและแก้ไขปัญหาการใช้ยาและเภสัชเคมีภัณฑ์ในฟาร์มและสารตกค้างในผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ วางมาตรการเฝ้าระวังสารตกค้างโดยเก็บตัวอย่างเนื้อสัตว์ ไขมัน ปัสสาวะสุกร น้ำไข่ ยา จากฟาร์มและโรงฆ่าสัตว์ เพื่อตรวจสอบเชื้อโรค ยา สารเคมี เช่น ซัลโมเนลลา สารกลุ่ม Beta-agonist สารกลุ่มไนโตรฟูแรน เพื่อควบคุมคุณภาพการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดห่วงโซ่อาหาร (Food chain) สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคและคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความปลอดภัยด้านอาหาร ลดค่าใช้จ่ายของรัฐจากการรักษาผู้เจ็บป่วยจากการบริโภคเนื้อสัตว์ที่ไม่ปลอดภัย

การพัฒนามาตรฐานฟาร์มสัตว์เลี้ยง โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เกษตรกรและผู้ประกอบการในการพัฒนาและปรับปรุงฟาร์มเลี้ยงสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ได้รับการรับรองจากกรมปศุสัตว์ว่าเป็นฟาร์มที่มีการปฏิบัติตามการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agriculture Practice : GAP) ครอบคลุมระบบการเลี้ยงที่ดีและเหมาะสมในขั้นตอนการปฏิบัติระดับฟาร์ม โดยมีการกำหนดวิธีปฏิบัติว่าด้วยองค์ประกอบของฟาร์ม การจัดการฟาร์ม การจัดการด้านสุขภาพสัตว์ การจัดการด้านสวัสดิภาพสัตว์ และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสำหรับผู้บริโภค รวมทั้งการป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการปศุสัตว์ จะต้องจัดให้มีระบบกำจัดหรือบำบัดของเสียที่เหมาะสม และมีการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อยู่อาศัยข้างเคียงหรือสิ่งแวดล้อมเช่น การส่งเสริมการทำบ่อผลิตแก๊สชีวภาพจากของเสียในฟาร์มปศุสัตว์เพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อมในด้านกลิ่น น้ำเสีย และเป็นการเสริมสร้างพลังงานทดแทน ลดต้นทุนการผลิต ลดปัญหาโลกร้อน เป็นต้น

การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและบริหารความเสี่ยง รวมถึงความรู้ในเรื่องระบบมาตรฐานหรือระบบประกันคุณภาพ เช่น มาตรฐานการจัดการด้านการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice : GAP) ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิต (Hazard Analysis and Critical Control Point System : HACCP) มาตรฐาน ISO (International Organization for Standardization) และมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ (Codex หรือ Codex Alimentarius)

๒.๓.๓ ภารกิจด้านการส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์ ปศุสัตว์จังหวัดมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ เพื่อสร้างรายได้และความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและผู้ประกอบการ

ด้านปศุสัตว์ โดยการปรับปรุงและกระจายสัตว์พันธุ์ดีสู่เกษตรกรและประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพันธุ์พืชอาหารสัตว์ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์

๒.๔ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒ โดยได้รับโอนอำนาจหน้าที่จากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีภาระหน้าที่เพิ่มเติม ดังนี้

- การให้คำแนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาโรคฆ่าสัตว์ประเภทโค กระบือ สุกร แพะ แกะ และสัตว์ปีก ให้ได้มาตรฐานตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒

- เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการตรวจสอบโรงฆ่าสัตว์ เพื่อให้โรงฆ่าสัตว์มีมาตรฐานตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๕ ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์

- ตรวจสอบ กำกับดูแล ให้โรงฆ่าสัตว์ดำเนินการฆ่าสัตว์ให้ถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ เพื่อให้ได้เนื้อสัตว์ที่สะอาดและปลอดภัยต่อผู้บริโภค

- จัดทำทะเบียนโรงฆ่าสัตว์ พนักงานเจ้าหน้าที่ และพนักงานตรวจโรงสัตว์ที่ท้องถิ่นแต่งตั้ง และติดตามให้คำแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่โรงฆ่าสัตว์ตั้งอยู่ให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

๒.๕ การศึกษาและดำเนินการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยน และเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันของสินค้าปศุสัตว์ เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขข้อตกลงการค้าระหว่างประเทศ (FTA) โดยเฉพาะการเลี้ยงโคเนื้อ โคนม สินค้าเนื้อสัตว์ นมและผลิตภัณฑ์นม เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีการทำข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับประเทศต่างๆ หลายประเทศ ซึ่งในภาพรวมการค้าเสรีย่อมมีสินค้ากลุ่มหนึ่งได้ประโยชน์ และบางกลุ่มเสียประโยชน์ ในส่วนที่เสียประโยชน์จึงจำเป็นต้องมีมาตรการเข้าช่วยเหลือเพื่อให้แข่งขันได้ เช่น การที่ไทยทำข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ที่เป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลกในด้านปศุสัตว์ เพราะมีสภาพการผลิตที่ต้นทุนต่ำและสภาพแวดล้อมที่เป็นประเทศโดดเดี่ยว ดังนั้น เกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อและโคนมจะได้รับผลกระทบที่รุนแรง จึงจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิตให้สามารถแข่งขันได้ รวมถึงกรณีที่ไทยทำข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับประเทศในแถบอาเซียน ทำให้ต้องแข่งขันกับสินค้าคุณภาพต่ำราคาถูก นั่นคือเกษตรกรไทยจะต้องยกระดับการผลิตและมาตรฐานคุณภาพขึ้นเพื่อปกป้องสินค้าปศุสัตว์ในประเทศ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจะต้องมีการวางแผนเข้าไปช่วยเหลือหรือเพิ่มความเข้มแข็งให้เกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรม โดยต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และมีการวางกลยุทธ์ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินสภาพการผลิต การลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การตลาด และความสามารถในการแข่งขัน แล้วจัดทำแผนการพัฒนาโดยดำเนินการตามกรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์รายสินค้าปศุสัตว์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการระดับชาติ เช่น คณะกรรมการนโยบายพัฒนาไก่ไข่และผลิตภัณฑ์ (Egg Board) คณะกรรมการนโยบายพัฒนาสุกรและผลิตภัณฑ์ (Pig Board) คณะกรรมการนโยบายพัฒนาโคเนื้อ-กระบือ และผลิตภัณฑ์แห่งชาติ (Beef Board) และคณะกรรมการโคนมและผลิตภัณฑ์นม (Dairy Board) เป็นต้น

๒.๖ รับผิดชอบและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนแบบบูรณาการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดด้านปศุสัตว์ เช่น โครงการอาหารปลอดภัย การเพิ่มผลผลิตสินค้าปศุสัตว์ที่ปลอดภัยและ

^๒ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๙ / ตอน ๑๗ / ๙ เมษายน ๒๕๓๕

ได้มาตรฐาน การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ การประกอบอาชีพเกษตรผสมผสานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมปศุสัตว์อินทรีย์ ลดการพึ่งพายา และสารเคมี

๒.๗ รับผิดชอบในการช่วยเหลือเกษตรกรกรณีเกิดภัยธรรมชาติและภัยพิบัติต่างๆ อาทิเช่น การเกิดภัยน้ำท่วมหรือภัยแล้ง ปศุสัตว์จังหวัดมีหน้าที่แจ้งเตือนภัยแก่เกษตรกรเพื่อป้องกันและแก้ไขเพื่อลดความสูญเสียให้น้อยที่สุด และดำเนินการอพยพสัตว์ไปที่ปลอดภัย สนับสนุนเสบียงสัตว์ เวชภัณฑ์ ให้คำแนะนำดูแลสุขภาพสัตว์ และรักษาสัตว์ป่วย พร้อมทั้งป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหามรณภัยเกิดโรคระบาดสัตว์

๒.๘ รับผิดชอบการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการส่งเสริมอาชีพ การป้องกันโรคระบาดสัตว์ โรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน รวมถึงการควบคุมโรคไข้หวัดนกแบบบูรณาการ ตลอดจนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านปศุสัตว์ในท้องถิ่น

๓. การวิเคราะห์เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นระดับสูง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดจากตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เป็นระดับสูง กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ ภายใต้เงื่อนไข

๓.๑ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีบทบาทเป็นตัวแทนกรมปศุสัตว์ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่ ตั้งแต่การพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ภายในพื้นที่จังหวัด

๓.๒ ลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความหลากหลายเป็นพิเศษ มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีขอบเขตการกำกับดูแลงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นตำแหน่งสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ของกรมปศุสัตว์ มีบทบาทภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ การพัฒนาสุขภาพสัตว์ และพัฒนามาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ เพื่อให้มีสัตว์เพียงพอและได้มาตรฐาน ถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารถค้ำง สารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค สร้างรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ สร้างความมั่นคงทางอาหารและเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ โดยมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์ ผู้บริโภคเนื้อ นม ไข่ ทั้งระบบ รวมถึงต้องรับผิดชอบปศุสัตว์หลากหลายชนิด โดยปศุสัตว์แต่ละชนิดมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกัน ลักษณะงานจึงมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญงานเฉพาะทางด้านวิชาชีพสัตวแพทย์และวิชาการปศุสัตว์

๓.๓ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ในกรณีที่เป็นกรประเมินกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกันแต่ปฏิบัติงานต่างพื้นที่กัน จะต้องมีการประเมินค่างานในเชิงลึก ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไปในบทที่ ๔

บทที่ ๔

การกำหนดเกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของ ตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ซึ่ง ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๒ การบริหารจัดการ
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๓ สื่อสารและปฏิสัมพันธ์
๒. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๔ กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๕ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา
๓. องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ ๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

๑. เกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

ตำแหน่งปศุสัตว์ จังหวัด เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด มีบทบาทเป็นตัวแทนกรม ปศุสัตว์ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้า ปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ในพื้นที่จังหวัด คณะทำงาน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์ จึงจัดทำเกณฑ์ ประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด เพื่อจำแนกความแตกต่างของ แต่ละกลุ่มตำแหน่ง กำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับ ความสามารถในการแก้ปัญหา และระดับภาระรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด และได้นำภาระงานที่สามารถแสดงความยุ่งยากซับซ้อนของงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดคะแนนรวม ๑,๐๐๐ คะแนน (รายละเอียดแนบท้ายในภาคผนวก) การจัดเก็บ ข้อมูลได้แบ่งข้อมูล ออกเป็น ๘ องค์ประกอบย่อย อย่างเป็นระบบสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแยกข้อมูลให้เห็นเป็นระบบการผลิต ได้ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยนำเข้า (Inputs (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)) เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อกระบวนการ เพราะ ปัจจัยนำเข้าที่ดีจะส่งผลให้กระบวนการผลิตง่าย การสูญเสียน้อย ลักษณะที่เป็นปัจจัยนำเข้าของตำแหน่ง ปศุสัตว์

จังหวัด ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลในส่วนของความรู้ ความสามารถในการบริหารงานด้านแผนงาน/โครงการด้านงบประมาณและด้านบุคคล รวมถึงการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ (อยู่ในตารางส่วนที่ ๑-๓)

๑.๒ การผลิต/การปฏิบัติ (Processes (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)) เป็นกระบวนการดำเนินการที่ส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ ลักษณะที่เป็นกระบวนการดำเนินการของตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนั้น ได้แก่กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ซึ่งการดำเนินงานจะมีอิสระในกระบวนการคิดวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา ทำให้มีผลงานที่มีคุณภาพส่งผลกระทบต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามภารกิจของปศุสัตว์จังหวัด (อยู่ในตารางส่วนที่ ๔-๕)

๑.๓ ผลผลิตที่ได้ (Outputs (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)) จะมุ่งเน้นที่ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการผลิต/การปฏิบัติงานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด และกรม อย่างอิสระเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด หรือกรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางบวกและทางลบต่อภาคสังคมและประชาชน และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (อยู่ในตารางส่วนที่ ๖-๘)

ตัวชี้วัดการประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด ทั้ง ๘ ส่วน แยกได้ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (๓๕๐ คะแนน)		
๑. ความรอบรู้และชำนาญงาน (๑๕๐ คะแนน)	๑. ความรู้พื้นฐาน ๕ ด้านหลัก <ul style="list-style-type: none"> - ด้านสุขภาพสัตว์ - ด้านการผลิตสัตว์และส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ - ด้านมาตรฐานอาหารปลอดภัยด้านปศุสัตว์ - ด้านการบริหารจัดการ - ด้านกฎหมายปศุสัตว์และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	๗๕
	๒. ความรู้พิเศษ ๕ ด้าน (ด้านละ ๑๕ คะแนน) <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดการโรคสัตว์อุบัติใหม่ - ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ - ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ - ด้านการพัฒนาปศุสัตว์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ด้านการพัฒนาปศุสัตว์อินทรีย์ 	๗๕
๒. การบริหารจัดการ (๑๐๐ คะแนน)	๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๐
	๒. การบริหารเงินงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับจัดสรร - งบประมาณศาสตร์จังหวัด - การบริหารเงินทุนหมุนเวียน 	๓๐
	๓. การบริหารงาน	๓๐
๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)	๑. การสร้างเครือข่ายอาสาปศุสัตว์	๔๐
	๒. การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
	๓. การเข้าร่วมประชุม	๒๐

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (๒๕๐ คะแนน)		
๔. กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (๑๐๐ คะแนน)	๑. การแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์	๔๐
	๒. การแก้ไขปัญหาผลผลิตและการตลาดของสินค้าปศุสัตว์	๓๐
	๓. การแก้ไขปัญหาสารเร่งเนื้อแดง	๓๐
๕. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (๑๕๐ คะแนน)	๑. การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง	๔๐
	๒. การจัดการน้ำนํ้าดิบและโคลนเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๔๐
	๓. การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์	๔๐
	๔. การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ	๓๐
องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ (๔๐๐ คะแนน)		
๖. อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)	๑. การอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์	๔๐
	๒. การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์	๓๐
	๓. การกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์	๓๐
๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐ คะแนน)	๑. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ (มูลค่า GPP ด้านปศุสัตว์)	๕๐
	๒. ผลกระทบด้านสังคม (การตรวจสอบความปลอดภัยของสินค้าปศุสัตว์)	๓๐
	๓. ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (จำนวนฟาร์มเลี้ยงมาตรฐาน)	๔๐
	๔. ผลกระทบต่อเกษตรกร (จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีจากการผสมเทียมที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร)	๓๐
๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ/หน้าที่ความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)	๑. ธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ	๕๐
	๒. สถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชียงใหม่) และร้านค้าปลีก-ค้าส่งที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ที่ได้มาตรฐาน	๕๐
	๓. การพัฒนาอาชีพด้านปศุสัตว์	๕๐

๒. ตัวชี้วัด การประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ตามบทบาทภารกิจ หลักของกรมปศุสัตว์

จากการศึกษาเกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดในข้อ ๑ ซึ่งคณะทำงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นผู้กำหนด การ กำหนดปัจจัยและตัวชี้วัด การประเมินค่างานต้อง สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด และสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ เนื่องจาก ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด มีบทบาทเป็นตัวแทนกรมปศุสัตว์ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพสัตว์ การพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ในพื้นที่จังหวัด พิจารณาการ กำหนดตัวชี้วัด ครั้งนี้ได้กำหนดครบทุกบทบาทภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัด การกีดกันการพัฒนาสุขภาพสัตว์ หมายถึง ตัวชี้วัดของปศุสัตว์จังหวัดในเรื่อง การควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ การวินิจฉัยและชันสูตรโรคสัตว์ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคสัตว์ การรักษาพยาบาลสัตว์ และระบอดวิทยาทางสัตวแพทย์ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

๒.๑.๑ การจัดการโรคอุบัติใหม่และโรคสัตว์ติดต่อสู่คน (การฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้า) เป็นการป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาการเกิดโรคสัตว์ติดต่อสู่คน คือ โรคพิษสุนัขบ้า (Rabies)

๒.๑.๒ การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า) เป็นการติดต่อสื่อสาร ชี้แจงและขอความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ การป้องกันโรคสัตว์ และด้านสุขอนามัย

๒.๑.๓ การควบคุมและป้องกันโรคไข้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง (จำนวนพื้นที่เสี่ยง) เป็นการวางระบบการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคระบาดสัตว์ในเชิงรุก โดยเฉพาะโรคไข้หวัดนก ในพื้นที่เสี่ยงที่จะเกิดโรค

๒.๑.๔ การอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ (จำนวนการออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์) เป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคสัตว์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายสัตว์จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง มีการตรวจโรคและสุขภาพสัตว์ ฉีดวัคซีนป้องกันโรค กักดูอาการ ก่อนอนุญาตให้เคลื่อนย้ายไปปลายทางโดยมีใบอนุญาตกำกับการเดินทาง ตลอดจนเมื่อพบอาการของโรคตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ. ๒๕๔๙^๓ ปศุสัตว์จังหวัดต้องป้องกันไม่ให้โรคแพร่ระบาด เช่น การสั่งทำลายสัตว์ป่วย ประกาศเขตโรคระบาดเพื่อควบคุม และห้ามเคลื่อนย้ายสัตว์เข้า-ออกในเขตโรคระบาด

๒.๑.๕ การกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์ (จำนวนสถานพยาบาลสัตว์) เป็นการกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์ให้ปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๓^๔ รวมถึงกฎกระทรวง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ตัวชี้วัดการกีดกันพัฒนามาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ หมายถึง ตัวชี้วัดของปศุสัตว์จังหวัดในการพัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ครบวงจรห่วงโซ่อาหาร (Food Chain) ตั้งแต่ฟาร์ม อาหารสัตว์ โรงฆ่าสัตว์ โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์จนถึงสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ โดยใช้ความรู้ในระบบมาตรฐานหรือระบบประกันคุณภาพ เช่น มาตรฐานการจัดการด้านการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice : GAP) มาตรฐานการจัดการด้านการผลิตในโรงงานที่ดี (Good Manufacturing Practice : GMP) ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิต (Hazard Analysis and Critical Control Point System : HACCP) มาตรฐาน ISO (International Organization for Standardization) และมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ (Codex หรือ Codex Alimentarius) รวมทั้งองค์ความรู้ในการตรวจสอบและรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (Certification and Inspection System) เพื่อให้สินค้าปศุสัตว์ มีความปลอดภัย ไม่มีสารปนเปื้อนและสารตกค้าง และมีระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) เพื่อลดความเสี่ยงของผู้บริโภคและ สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภคทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

^๓ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๓ / ตอน ๗๘ / หน้า ๑๐๖๓-๑๐๘๙/๒ ตุลาคม ๒๕๔๙

^๔ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๗/ตอน ๒๑๔/ฉบับพิเศษ/๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๓

๒.๒.๑ การจัดการสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ (จำนวนบ่อผลิตแก๊สชีวภาพจากการปศุสัตว์) เป็นการพัฒนามาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปศุสัตว์ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน การจัดการเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน ซึ่งการส่งเสริมการทำบ่อแก๊สชีวภาพในการฟาร์มปศุสัตว์ เป็นการเสริมสร้างพลังงานทดแทน การใช้จุลชีพในการลดปัญหาเรื่องกลิ่น/น้ำเสีย

๒.๒.๒ การแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ (จำนวนเรื่อง การแก้ไขปัญหา) เป็นการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการประกอบอาชีพด้านการปศุสัตว์ ภายใต้พระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ. ๒๕๔๙^๓ พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒ และ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒

๒.๒.๓ การแก้ไขปัญหาสารเร่งเนื้อแดง (จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง) เป็นการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของประชาชน ภายใต้พระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ. ๒๕๒๕^๓ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒^๔ และพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒

๒.๒.๔ การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ (จำนวนโรงฆ่าสัตว์ที่ได้รับใบอนุญาต) เป็นการพัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ไม่มีสารตกค้างที่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕^๒

๒.๒.๕ การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ (จำนวนใบอนุญาตค้าสัตว์/จำหน่ายอาหารสัตว์และใบอนุญาตให้ผลิตอาหารสัตว์) เป็นการควบคุมตรวจการค้าสัตว์และซากสัตว์ การผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ของผู้ประกอบการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ. ๒๕๔๙^๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒^๔ และพระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ. ๒๕๒๕^๓ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒^๔ เพื่อให้อาหารสัตว์ที่ผลิตและจำหน่ายมีคุณภาพ ถูกต้องตามทะเบียนอาหารสัตว์ ปลอดภัยสำหรับการเลี้ยงสัตว์และปลอดภัยสำหรับผู้บริโภค

๒.๒.๖ ผลกระทบด้านสังคม (จำนวนตัวอย่างการส่งตรวจสอบความปลอดภัยของสินค้าปศุสัตว์) เป็นการกำกับ ตรวจสอบ และพัฒนาการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน การ ซึ่งการส่งตรวจตัวอย่างสินค้าปศุสัตว์ จากเนื้อสัตว์ อาหารสัตว์ ยาและชีวภัณฑ์สัตว์ ปัสสาวะ ไชมัน น้ำ และน้ำมัน เพื่อหาสารตกค้างและสารปนเปื้อน ทำให้ทราบถึงสถานภาพของสินค้าปศุสัตว์ เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้มีความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น และทำให้ประชาชนในจังหวัดมีการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ไม่มีสารปนเปื้อนและสารตกค้างซึ่งเป็นสาเหตุของโรคต่างๆ

^๒ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๙ / ตอน ๑๗ / ๙ เมษายน ๒๕๓๕

^๓ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๓ / ตอน ๗๘ / หน้า ๑๐๖๓-๑๐๘๙/๒ ตุลาคม ๒๕๔๙

^๔ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ / ตอน ๓๐ก / หน้า ๓๔-๔๒/๒๓ เมษายน ๒๕๔๒

^๒ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๙ / ตอน ๓๗ก/หน้า ๑ / ๔ เมษายน ๒๕๓๕

^๓ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๙ / ตอน ๒๕ / ๑๑ สิงหาคม ๒๕๒๕

^๔ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖/ตอน ๒๐ก/หน้า ๑๐/๒๕ มีนาคม ๒๕๔๒

๒.๒.๗ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (จำนวนฟาร์มเลี้ยงมาตรฐาน) เป็นการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ ซึ่งฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐานเป็นการจัดการฟาร์ม การจัดการด้านสุขภาพสัตว์ การจัดการด้านสวัสดิภาพสัตว์ของฟาร์ม และการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะปลอดภัยต่อผู้บริโภค และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๘ สถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชิงสะอาด) และร้านค้าปลีก-ค้าส่งที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ที่ได้มาตรฐาน (จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด) เป็นการพัฒนาร้านจำหน่ายเนื้อสัตว์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด มีระบบการผลิตเนื้อสัตว์ที่มีความปลอดภัย ได้มาตรฐานและสามารถตรวจสอบย้อนกลับเนื้อสัตว์ที่จำหน่ายในร้านจำหน่ายเนื้อสัตว์ได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคเนื้อสัตว์ เป็นการคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความปลอดภัยด้านอาหาร และลดค่าใช้จ่ายของรัฐจากการรักษาผู้เจ็บป่วยจากการบริโภคเนื้อสัตว์ที่ไม่สะอาด

๒.๓ ตัวชี้วัดภารกิจด้านผลิตสัตว์และส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ หมายถึง ตัวชี้วัดเรื่องการเลี้ยงสัตว์ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์และอาหารสัตว์ การผสมเทียม การพัฒนาฟาร์มเลี้ยงสัตว์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ การส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ และการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชนผู้เลี้ยงสัตว์ และการสร้างเครือข่ายเกษตรกร อาสาปศุสัตว์ รวมทั้งการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์พื้นเมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

๒.๓.๑ การแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ (จำนวนกลุ่มเกษตรกร/โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าปศุสัตว์) เป็นการแก้ไขปัญหาสินค้าล้นตลาด สร้างความมั่นคงด้านอาหาร สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าปศุสัตว์ และส่งเสริมอาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบัน/กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ

๒.๓.๒ การพัฒนาปศุสัตว์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จำนวนศูนย์เครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง) เป็นการพัฒนาปศุสัตว์โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติของเกษตรกร สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยมีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองของเกษตรกรกับความสามารถในการแข่งขัน และเป็นการสร้าง “ระบบภูมิคุ้มกัน” รวมทั้งองค์ความรู้ในการจัดการเลี้ยงสัตว์ที่เหมาะสม เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้ และมี ความพร้อมรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

๒.๓.๓ การพัฒนาปศุสัตว์อินทรีย์ (จำนวนกลุ่มปศุสัตว์อินทรีย์) เป็นระบบการจัดการผลิตปศุสัตว์ที่มีความสัมพันธ์กลมกลืนระหว่างผืนดิน น้ำ พืช สัตว์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการทางสรีรวิทยาและพฤติกรรมสัตว์ ที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของสัตว์น้อยที่สุด ส่งเสริมให้สัตว์มีสุขภาพดี เน้นการป้องกันโรคโดยการจัดการฟาร์มที่ดี หลีกเลี่ยงการใช้ยาและสารเคมี โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมระบบนิเวศเกษตรด้วยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ สามารถพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานของวัฒนธรรมชุมชนและความหลากหลายทางชีวภาพ

๒.๓.๔ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร (จำนวนอาสาสมัครด้านปศุสัตว์ที่ผ่านการอบรมและปฏิบัติงานได้) เป็นการจัดตั้งและฝึกอบรมเครือข่ายอาสาสมัครด้านปศุสัตว์ในระดับตำบลและหมู่บ้าน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานด้านปศุสัตว์ เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่

๒.๓.๕ การแก้ไขปัญหาผลผลิตและการตลาดของสินค้าปศุสัตว์ (จำนวนกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และปลูกพืชอาหารสัตว์) เป็นการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และปลูกพืชอาหารสัตว์มีการรวมตัวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการเพิ่มผลผลิต การปรับปรุงและควบคุมคุณภาพการผลิต ตลอดจนแก้ไขปัญหาทางด้านการตลาด ซึ่งการสนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร รวมทั้งการพัฒนาและเสริมสร้างกลุ่มเกษตรกรที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความมั่นคง จะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาการผลิตและการตลาดของเกษตรกร สามารถวางแผนการผลิตเพื่อให้มีผลผลิตในปริมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ลดต้นทุนและความเสี่ยงทางการตลาดได้

๒.๓.๖ การจัดการน้ำนํ้าดิบและโคลนเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า (จำนวนโคลนน้ำดิบ โคนม) เป็นการเข้าไปช่วยเหลือหรือเพิ่มความเข้มแข็ง ให้เกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรม ประสานงานกับเกษตรกร ผู้ประกอบการและสถาบันเกษตรกร ในการบริหารจัดการน้ำนํ้าดิบ /ผลิตภัณฑ์นม และโคลนน้ำดิบ ซึ่งมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ตามจำนวนโคลนน้ำดิบ โคนม และจำนวนเกษตรกร

๒.๓.๗ การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ (การปฏิบัติงานในพื้นที่ติดชายแดน และจำนวนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ) เป็นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมแตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ และเป็นการพัฒนาด้านปศุสัตว์ในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่พระราชทานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการปศุสัตว์ การแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร การช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๓.๘ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ (มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์) เป็นการวัดผลผลิตสุดท้ายและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงรายได้จากการผลิตด้านปศุสัตว์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์ภายในจังหวัด

๒.๓.๙ ผลกระทบต่อเกษตรกร (จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีจากการผสมเทียม) ซึ่งวิธีการผสมเทียมเพื่อปรับปรุงพันธุ์โค-กระบือให้ดีขึ้น ทำให้ลูกโค-กระบือที่เกิดจากการผสมเทียมมีรูปร่างใหญ่โตขึ้น มีคุณภาพและมูลค่าสูงขึ้น ทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม-โคเนื้อและกระบือ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตเกษตรกรดีขึ้น

๒.๓.๑๐ โครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ (จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัด) เป็นการส่งเสริมพัฒนา ควบคุม กำกับและตรวจสอบ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่า จปฐ. ในจังหวัด ได้มีโค-กระบือเป็นกรรมสิทธิ์และไว้ใช้แรงงาน ช่วยลดต้นทุนการผลิต มีปุ๋ยคอกสำหรับปลูกพืชทำไร่ทำนา ช่วยให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสนองแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๓.๑๑ การพัฒนาอาชีพด้านปศุสัตว์ (จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์) เป็นการพัฒนาอาชีพให้ครัวเรือนที่เลี้ยงสัตว์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้ความรู้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่องยั่งยืน สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ โดยปศุสัตว์จังหวัดจะต้องกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ในหลายๆ ประเภท ให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร สภาพพื้นที่ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านปศุสัตว์แบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ตัวชี้วัด การกิจด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ตัวชี้วัดของปศุสัตว์ ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงาน/โครงการ งบประมาณและการพัสดุ ฐานข้อมูลการปศุสัตว์ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น การบริหารสถาบัน /กลุ่มเกษตรกรและอาสาปศุสัตว์ รวมถึงการช่วยเหลือและฟื้นฟูเกษตรกร ผู้ประสบภัยพิบัติ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

๒.๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล (จำนวนบุคลากรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล) แสดงถึงความยุ่งยากในการสร้างทีมงาน และการกำกับดูแลปกครองบังคับบัญชา

๒.๔.๒ การบริหารเงินงบประมาณ

- งบประมาณที่ได้รับจากกรมปศุสัตว์ (จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรม (ไม่รวมงบบุคลากร)) เป็นการวางแผน กำกับดูแล การใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุและตามแผนงาน/โครงการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากจำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- งบประมาณตามยุทธศาสตร์จังหวัด (จำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด) การวางแผน กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับตามยุทธศาสตร์จังหวัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- เงินทุนหมุนเวียน (จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีน) ประสิทธิภาพในการจำหน่ายวัคซีน เพื่อให้มีการใช้วัคซีนอย่างแพร่หลาย โดยการควบคุม กำกับ ตรวจสอบเงินที่ได้จากการจำหน่ายวัคซีนป้องกันโรคสัตว์ และนำส่งธนาคารเป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายของกรมปศุสัตว์

๒.๔.๓ การบริหารงาน (จำนวนกิจกรรม/งาน/โครงการตามแผนงานงานที่กรมกำหนด) เป็นการวางแผน กำหนดแผนการปฏิบัติงาน การติดตาม กำกับ กิจกรรม /งาน/โครงการตามแผนงานที่กรมปศุสัตว์ กำหนด ซึ่งเป็นการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

๒.๔.๔ การเข้าร่วมประชุม (จำนวนการเข้าร่วมและบทบาทในที่ประชุม) เป็นการเข้าร่วมประชุมในวาระต่างๆ ของปศุสัตว์จังหวัด เพื่อสร้างความเข้าใจหรือแก้ไขปัญหาด้านปศุสัตว์ โดยมีการประสานงานติดต่อสื่อสาร และประชุมชี้แจง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๕

การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ประเมินค่างาน

ผลจากการจัดเก็บข้อมูลปริมาณงานตาม เกณฑ์การประเมินค่างาน ปศุสัตว์จังหวัดที่คณะทำงาน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์ที่กำหนดขึ้นเพื่อจำแนกความแตกต่างของกลุ่มตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้มาจากสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และหน่วยงานสำนัก/กอง ส่วนกลาง วัดจากค่าเฉลี่ยของข้อมูล ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๐ -๒๕๕๒) และได้ทำการประมวลข้อมูลปริมาณงานตามตัวชี้วัดการประเมินค่างานของ ปศุสัตว์จังหวัดในแต่ละตัวชี้วัดที่กำหนด โดยได้ศึกษาถึงข้อมูลผลการประเมินค่างานของปศุสัตว์จังหวัด ตามเกณฑ์ ประเมินค่างาน ๘ องค์ประกอบย่อยที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ องค์ประกอบความรอบรู้และชำนาญงาน

ความรู้พิเศษด้าน	ผลการประเมิน			รวม (ร้อยละ)
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	
๑. โรคพิษสุนัขบ้า	๒๗ (๓๕.๕๓)	๒๙ (๓๘.๑๖)	๒๐ (๒๖.๓๑)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. บ่อแก๊สชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	๑๘ (๓๒.๙๐)	๒๕ (๒๓.๖๘)	๓๓ (๔๓.๔๒)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. การแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์	๓๗ (๔๘.๖๙)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๑๘ (๒๓.๖๘)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๔. เครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนว เศรษฐกิจพอเพียง	๑๘ (๒๓.๖๘)	๓๑ (๔๐.๗๙)	๒๗ (๓๕.๕๓)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๕. ปศุสัตว์อินทรีย์	๑๒ (๑๕.๗๙)	๔๒ (๕๕.๒๖)	๒๒ (๒๘.๙๕)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินค่างานในเรื่องความรู้พิเศษในด้านต่างๆ ที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์ โดยพบว่า ความรู้เรื่อง โรคพิษสุนัขบ้าส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๘.๑๖ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒, ความรู้เรื่องบ่อแก๊สชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๓.๔๒ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๓, ความรู้เรื่องการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๘.๖๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๑, ความรู้เรื่องเครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๐.๗๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒ และความรู้เรื่องปศุสัตว์อินทรีย์ส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๕.๒๖ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒

ตารางที่ ๒ องค์ประกอบการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม (ร้อยละ)
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ (๕.๒๖)	๑๒ (๑๕.๗๙)	๒๐ (๒๖.๓๒)	๑๕ (๑๙.๗๙)	๒๕ (๓๒.๘๙)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. การบริหารงบประมาณ						
๒.๑ งบประมาณที่ได้รับจากกรม	๕ (๖.๕๘)	๙ (๑๑.๘๔)	๒๓ (๓๐.๒๖)	๑๘ (๒๓.๖๙)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒.๒ งบประมาณที่ได้รับจาก จังหวัด	๑๑ (๑๔.๔๗)	๑๓ (๑๗.๑๑)	๘ (๑๐.๕๓)	๙ (๑๑.๘๔)	๓๕ (๔๖.๐๕)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒.๓ เงินทุนหมุนเวียน	๒๔ (๓๑.๕๘)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๗ (๙.๒๑)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๒๕ (๓๒.๘๙)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. การบริหารงาน	๕ (๖.๕๘)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๒๐ (๒๖.๓๑)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นผลการประเมินค่างานในเรื่องความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรของปศุสัตว์จังหวัด ในเรื่องงาน เงินและคน ให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์ โดยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๒.๘๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕, เรื่องการบริหารงบประมาณ แยกเป็นงบประมาณที่ได้รับจากกรมปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๐.๒๖ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๓, งบประมาณที่ได้รับจากจังหวัด ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๖.๐๕ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕, งบประมาณเงินทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๒.๘๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕ และเรื่องการบริหารงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๒๗.๖๓ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๔

ตารางที่ ๓ องค์ประกอบการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม (ร้อยละ)
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. การสร้างเครือข่ายอาสาปศุสัตว์	๑๙ (๒.๖๓)	๓๑ (๔๐.๗๙)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๗ (๙.๒๑)	๑๗ (๒๒.๓๗)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. การประสานงานกับ อปท.	๑๑ (๑๔.๔๗)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๓ (๑๗.๑๑)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. การเข้าร่วมประชุม	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๓ แสดงให้เห็น ผลการประเมินค่างานในเรื่อง การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ของปศุสัตว์จังหวัดที่ต้องใช้ทักษะที่สูงมากในการชักจูง โน้มน้าวจิตใจ เพื่อให้เกษตรกร ผู้ประกอบการ

หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มใจและยั่งยืนต่อเนื่อง โดยพบว่า เรื่องการ
สร้างเครือข่ายอาสาสมัครสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๐.๗๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒, เรื่องการประสานงานกับ อปท.
ส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๐ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒ และ ๓, และเรื่องการเข้าร่วมประชุม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๒๕.๐๐
ผลการประเมินอยู่ระดับ ๔

ตารางที่ ๔ องค์ประกอบกรอบของอำนาจและอิสระในการคิด

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. การแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑๖ (๒๑.๐๕)	๑๒ (๑๕.๗๙)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๕ (๖.๕๘)	๒๘ (๓๖.๘๕)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และ ปลูกพืชอาหารสัตว์	๒๒ (๒๘.๙๕)	๑๓ (๑๗.๑๑)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๙ (๑๑.๘๔)	๑๘ (๒๓.๖๘)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. ฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง	๒๕ (๓๒.๙๐)	๗ (๙.๒๑)	๕ (๖.๕๘)	๙ (๑๑.๘๔)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๔ แสดงให้เห็น ผลการประเมินค่างานในเรื่องการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายใต้
ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การตัดสินใจปรับเปลี่ยนและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์
โดยใช้ดุลยพินิจและอำนาจการตัดสินใจที่เป็นอิสระบนพื้นฐานทฤษฎีและหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากร
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่า เรื่องการแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วใหญ่ร้อยละ ๓๖.๘๕
ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, เรื่องกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และปลูกพืชอาหารสัตว์ ส่วใหญ่ร้อยละ ๒๘.๙๕
ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๑, และเรื่องฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๙.๔๗ ผลการประเมิน
อยู่ระดับ ๕

ตารางที่ ๕ องค์ประกอบความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. การควบคุมและป้องกันโรค ไข้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง	๑๘ (๒๓.๖๘)	๙ (๑๑.๘๔)	๑๑ (๑๔.๔๗)	๘ (๑๐.๕๔)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. การบริหารจัดการโคเนื้อ-โคนม	๑๘ (๒๓.๖๘)	๑๗ (๒๒.๓๗)	๑๖ (๒๑.๐๕)	๒ (๒.๖๔)	๒๓ (๓๐.๒๖)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. โรงฆ่าสัตว์ที่ได้รับใบอนุญาต	๑๐ (๑๓.๑๖)	๒๒ (๒๘.๙๕)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๕ (๖.๕๘)	๒๙ (๓๘.๑๕)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๔. โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริและพื้นที่พิเศษ	๔๕ (๕๙.๒๑)	๒๘ (๓๖.๘๕)	๓ (๓.๙๕)	-	-	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นผลการประเมินค่างานในเรื่อง ความท้าทายบทบาทปศุสัตว์จังหวัด ในการคิดแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านสุขภาพสัตว์ในพื้นที่ การป้องกันและควบคุมป้องกันโรคระบาดสัตว์เชิงรุก และการพัฒนาระบบผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน โดยพบว่า เรื่องการควบคุมและป้องกันโรคไข้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๙.๔๗ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, เรื่องการบริหารจัดการโคเนื้อ-โคนม ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๐.๒๖ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, เรื่องโรงฆ่าสัตว์ที่ได้รับใบอนุญาต ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๘.๑๕ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, และเรื่องโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและพื้นที่พิเศษ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๙.๒๑ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๑

ตารางที่ ๖ องค์ประกอบอิสระในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์	๑๗ (๒๒.๓๗)	๑๒ (๑๕.๗๙)	๔ (๕.๒๖)	๙ (๑๑.๘๔)	๓๔ (๔๔.๗๔)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๒. การออกใบอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์	๑ (๑.๓๒)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๓๐ (๓๙.๔๗)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. สถานพยาบาลสัตว์	๑๑ (๑๔.๔๗)	๒๓ (๓๐.๒๖)	๑๑ (๑๔.๔๗)	๘ (๑๐.๕๔)	๒๓ (๓๐.๒๖)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๖ แสดงให้เห็น ผลการประเมินค่างานในเรื่องความอิสระในการปฏิบัติงานของ ปศุสัตว์จังหวัดในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาค ในการใช้ดุลยพินิจ วินิจฉัย สั่งการ การตัดสินใจอนุมัติ อนุญาต ควบคุม กำกับตรวจสอบการดำเนินงานด้านการปศุสัตว์ของจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยพบว่า เรื่องการออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๔.๗๔ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, เรื่องการออกใบอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๙.๔๗ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕ และเรื่องสถานพยาบาลสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๐.๕๒ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๒ และ ๕

ตารางที่ ๗ องค์ประกอบผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สาขาปศุสัตว์	๑๓ (๑๗.๑๑)	๑๓ (๑๗.๑๑)	๑๒ (๑๕.๗๙)	๑๒ (๑๕.๗๙)	๒๕ (๓๒.๘๙)	๗๕ (๑๐๐.๐๐)
๒. การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๗ (๒๒.๓๗)	๑๗ (๒๒.๓๗)	๔ (๕.๒๖)	๒๔ (๓๑.๕๘)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. ฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน	๒๔ (๓๑.๕๘)	๘ (๑๐.๕๓)	๗ (๙.๒๑)	๒ (๒.๖๓)	๓๕ (๔๖.๐๕)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๔. ลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม	๒๕ (๓๒.๘๙)	๘ (๑๐.๕๓)	๕ (๖.๕๘)	๗ (๙.๒๑)	๒๙ (๓๘.๑๖)	๗๔ (๙๗.๓๗)

จากข้อมูลตารางที่ ๗ แสดงให้เห็น ผลการประเมินค่างานในเรื่องผลกระทบจากการปฏิบัติงานของ ปศุสัตว์จังหวัดที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์ และส่งผลกระทบต่อเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์ ผู้เกี่ยวข้องในวงจรธุรกิจการผลิตสินค้าปศุสัตว์ โดยพบว่า เรื่องมูลค่า GPP ด้านปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๒.๘๙ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕ และมีจังหวัดที่ไม่มี GPP ด้านปศุสัตว์เลยจำนวน ๑ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๑, เรื่องการตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ ส่วใหญ่ร้อยละ ๓๑.๕๘ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕, เรื่องฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๖.๐๕ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕ และเรื่องลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๘.๑๖ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๕ และมีจังหวัดที่ไม่มีลูกสัตว์ที่เกิดจากการผสมเทียมเลยจำนวน ๒ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

ตารางที่ ๘ องค์ประกอบลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน					รวม
	ระดับ ๑ (ร้อยละ)	ระดับ ๒ (ร้อยละ)	ระดับ ๓ (ร้อยละ)	ระดับ ๔ (ร้อยละ)	ระดับ ๕ (ร้อยละ)	
๑. ธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ	๒๗ (๓๕.๕๓)	๔ (๕.๒๖)	๘ (๑๐.๕๓)	๔ (๕.๒๖)	๒๗ (๓๕.๕๓)	๗๐ (๙๒.๑๑)
๒. สถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชียงใหม่)	๑๙ (๒๕.๐๐)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๑๔ (๑๘.๔๒)	๘ (๑๐.๕๓)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)
๓. คริวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์	๑๐ (๑๓.๑๖)	๑๕ (๑๙.๗๔)	๑๐ (๑๓.๑๖)	๙ (๑๑.๘๔)	๓๒ (๔๒.๑๐)	๗๖ (๑๐๐.๐๐)

จากข้อมูลตารางที่ ๘ แสดงให้เห็น ผลการประเมินค่างานในเรื่องอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ ปศุสัตว์จังหวัดที่ได้รับมอบหมายจากกรมปศุสัตว์และจังหวัด อำนาจในการวางแผนพัฒนาการปศุสัตว์ของจังหวัด กำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน นโยบายของหน่วยงาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยพบว่า เรื่องธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๐๖ ผลการประเมินอยู่ระดับ ๑ และ ๕ และมีจังหวัดไม่มีโค-กระบือในธนาคารโค-กระบือเลยจำนวน ๖ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙, เรื่องสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชียงใหม่) ส่วใหญ่ร้อยละ ๒๗.๖๓ ผลการประเมิน อยู่ระดับ ๕ และเรื่องคริวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๒.๑๐ ผลการประเมินอยู่ ระดับ ๕

บทที่ ๖

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลัก เกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด กรณีกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานอาจแตกต่างกัน ให้จัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่งเพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างาน ซึ่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นประเภทอำนวยการระดับสูง ของกรมปศุสัตว์ ได้จัดทำเกณฑ์ประเมินค่างาน จำแนกกลุ่มตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด และนำไปใช้ในการประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ โดยบทนี้จะสรุปผลที่ได้จัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานและข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. สรุปผล

๑.๑ การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ตามเกณฑ์การประเมินค่างานที่กำหนด ผลคะแนนประเมินค่างานของปศุสัตว์จังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด อยู่ระหว่าง ๓๑๕-๔๓๔ คะแนน และจัด แบ่งกลุ่มจังหวัดเพื่อกำหนดตำแหน่งตามลำดับผลคะแนนได้ ๓ กลุ่ม (เอกสารประกอบ ๑๐) ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ จำนวน ๒๒ จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา อุดรธานี ขอนแก่น เชียงใหม่ ลพบุรี อุบลราชธานี เชียงราย ราชบุรี บุรีรัมย์ ชัยภูมิ นครศรีธรรมราช สงขลา สุราษฎร์ธานี นครปฐม สุรินทร์ ร้อยเอ็ด สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ชลบุรี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์ตามลำดับ โดยค่าคะแนนประเมินค่างานของจังหวัดที่ได้สูงสุด คือ จังหวัดนครราชสีมา ๔๓๔ คะแนน และต่ำสุดของกลุ่มนี้ คือ จังหวัดนครสวรรค์ (ลำดับที่ ๒๒) ๓๗๓ คะแนน และจังหวัดนครสวรรค์เป็นจุดตัดของค่าคะแนนในกลุ่มลำดับถัดไป เนื่องจากได้ค่าคะแนนประเมินค่างานน้อยที่สุดของกลุ่มจังหวัดที่กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงแล้ว ๑๗ จังหวัด

จังหวัดในกลุ่มนี้เป็นแหล่งผลิตปศุสัตว์ที่สำคัญของประเทศ สามารถผลิตสินค้าปศุสัตว์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรภายในจังหวัดและส่งออกไปยังจังหวัดอื่นหรือต่างประเทศ สร้างรายได้ให้จังหวัดและมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ด้านปศุสัตว์สูงมาก เป็นจังหวัดที่มีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์จำนวนมาก มีความหลากหลายของงานด้านปศุสัตว์สูงมาก ประเภทสัตว์ที่สำคัญได้แก่ โคเนื้อ โคนม กระบือ สุกร และสัตว์ปีก เป็นแหล่งปลูกพืชอาหารสัตว์ที่สำคัญ มีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดใหญ่ (ฟาร์มโคขุน ฟาร์มโคนม ฟาร์มสุกร ฟาร์มสัตว์ปีก) ที่ใช้เทคโนโลยีสูง มีสถานประกอบการด้านปศุสัตว์ เช่น ฟาร์มมาตรฐาน โรงฆ่าสัตว์ โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงงาน แปรรูปสินค้าปศุสัตว์ ตลาดนัดค้าสัตว์ ร้านจำหน่ายอาหารสัตว์ กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และสถานพยาบาลสัตว์ กระจายตัวอย่างหนาแน่น และเนื่องจากเป็นจังหวัดขนาดใหญ่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยในปริมาณสูงมาก ประกอบกับมีจำนวนปศุสัตว์ที่สูงมากและหลากหลายชนิด จึงทำให้มีภารกิจที่เกี่ยวกับการป้องกันควบคุม และกำจัดโรคสัตว์และโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคนมากเป็นพิเศษ

กลุ่มที่ ๒ จำนวน ๑๕ จังหวัด ได้แก่ สกลนคร มหาสารคาม ลำปาง สระบุรี ตาก ลำพูน ฉะเชิงเทรา ศรีสะเกษ ประจวบคีรีขันธ์ สระแก้ว นครพนม เพชรบุรี กาฬสินธุ์ พัทลุง และเลย ตามลำดับ โดย ค่าคะแนนประเมินค่างานของจังหวัด ที่ได้สูงสุดของกลุ่มนี้ คือ จังหวัดสกลนคร และต่ำสุดของกลุ่มนี้ คือ จังหวัด เลย (ลำดับที่ ๓๗) ๗๑๔ คะแนน และเป็นจุดตัดของค่าคะแนนในกลุ่มลำดับถัดไป เนื่องจากค่าคะแนนของจังหวัดเลย เป็นช่วงที่มีระยะห่างของคะแนนกับลำดับถัดไปมากที่สุด ห่างจากลำดับที่ ๓๘ จังหวัดยโสธร (๖๙๐ คะแนน) จำนวน ๒๔ คะแนน

จังหวัดในกลุ่มนี้เป็นแหล่งผลิตปศุสัตว์ที่สำคัญของประเทศรองจากกลุ่มที่ ๑ สามารถผลิตสินค้าปศุสัตว์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรภายในจังหวัดหรือส่งออกไปยังพื้นที่ข้างเคียง ทำให้มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ด้านปศุสัตว์ค่อนข้างสูง เป็นจังหวัดที่มีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์จำนวนมากพอสมควร มีความหลากหลายของงานด้านปศุสัตว์ค่อนข้างสูง ประกอบด้วย ชนิดสัตว์ที่สำคัญหลายประเภท อาทิเช่น โคเนื้อ ไก่เนื้อ ไข่ไก่ ไข่เป็ด สุกร แพะ แกะ หรือสัตว์ปีก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิประเทศและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ มีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดกลางถึงใหญ่จำนวนมาก (ฟาร์มโคขุน ฟาร์มโคนม ฟาร์มสุกร ฟาร์มแพะ-แกะ ฟาร์มสัตว์ปีก) ที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิต มีแหล่งปลูกพืชอาหารสัตว์ มีสถานประกอบการด้านปศุสัตว์กระจายครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด และเนื่องจากเป็นจังหวัดขนาดกลางถึงค่อนข้างใหญ่มีประชากรอาศัยอยู่ค่อนข้างมาก จึงมีความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยในปริมาณมาก ประกอบกับมีปศุสัตว์เป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีการกิจที่เกี่ยวกับการป้องกัน ควบคุม และกำจัดโรคสัตว์และโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคนเป็นจำนวนมาก

กลุ่มที่ ๓ จำนวน ๓๙ จังหวัด ตั้งแต่ลำดับที่ ๓๘ จังหวัดยโสธร มีค่าคะแนนประเมินค่างานน้อยกว่า ๗๐๐ คะแนน ซึ่งจังหวัดในกลุ่มนี้มีปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่ยังเห็นควรเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

จังหวัดในกลุ่มนี้เป็นฐานการผลิตปศุสัตว์ขนาดเล็ก มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ด้านปศุสัตว์ในระดับปานกลาง บางจังหวัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ จึงทำให้มีความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ปริมาณมากในฤดูท่องเที่ยว ซึ่งจำเป็นต้องดูแลนักท่องเที่ยวในเรื่องความปลอดภัยด้านอาหาร และความปลอดภัยจากโรคสัตว์และโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน จังหวัดในกลุ่มนี้มีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์จำนวนไม่มากนักและมีความหลากหลายของงานด้านปศุสัตว์น้อยกว่ากลุ่มจังหวัดกลุ่มที่ ๑ และ ๒ ชนิดสัตว์ประกอบด้วยสัตว์เป็นบางประเภท มีการประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ในลักษณะเกษตรกรรายย่อย ในเขตพื้นที่มีสถานประกอบการด้านปศุสัตว์และฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็กถึงปานกลาง และเนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรปานกลาง มีฐานการผลิตปศุสัตว์ขนาดเล็ก ไม่สามารถผลิตสินค้าปศุสัตว์ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชากรภายในจังหวัดหรือนักท่องเที่ยว ทำให้มีการเคลื่อนย้ายสัตว์หรือซากสัตว์เข้าพื้นที่เป็นจำนวนมาก มีภารกิจสำคัญมุ่งเน้นที่ความปลอดภัยด้านอาหารและด้านสัตว์แพทย์สาธารณสุข

๑.๒ ผลของการประเมินค่างานและการจัดกลุ่มตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น มีตำแหน่งที่ผ่านการประเมินคุณภาพของงานตามเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งปศุสัตว์ เพื่อกำหนดตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดเป็นอำนวยการระดับสูงในลำดับที่ ๑ จังหวัดนครราชสีมา ถึงลำดับที่ ๓๗ จังหวัดเลย (จังหวัดในกลุ่มที่ ๑ และ ๒)

ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เห็นควรกำหนดเป็นตำแหน่งระดับสูง โดยจังหวัดในลำดับสุดท้ายของกลุ่มที่ ๒ จังหวัดเลย ได้คะแนนประเมินค่างาน ๗๑๔ คะแนน ซึ่งมีระยะห่างของค่าคะแนนกับลำดับถัดไปมากที่สุด ๒๔ คะแนน และการกำหนดตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัดเป็นตำแหน่งระดับสูง แบ่งเป็น ๒ กลุ่มดังนี้

๑.๒.๑ กลุ่มจังหวัดเดิมที่ผ่านการประเมินคุณภาพงานเป็นตำแหน่งระดับสูงแล้ว ๑๗ จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา อุตรดิตถ์ ขอนแก่น เชียงใหม่ ลพบุรี อุบลราชธานี เชียงราย ราชบุรี นครศรีธรรมราช สงขลา สุราษฎร์ธานี นครปฐม สุรินทร์ สุพรรณบุรี ชลบุรี พิษณุโลก และนครสวรรค์

๑.๒.๒ กลุ่มจังหวัดที่ ขอกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้นใหม่ในครั้งนี้ จำนวน ๒๐ จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ ชัยภูมิ ร้อยเอ็ด กาญจนบุรี เพชรบูรณ์ สกลนคร มหาสารคาม ลำปาง สระบุรี ตาก ลำพูน ฉะเชิงเทรา ศรีสะเกษ ประจวบคีรีขันธ์ สระแก้ว นครพนม เพชรบุรี กาฬสินธุ์ พัทลุง และเลย

๑.๓ ผลการประเมินค่างานและการจัดกลุ่มตำแหน่ง ทำให้ได้จังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่ม จัดทำแบบประเมินค่างาน (Jethro) ตอบคำถาม ๒๐ ข้อ ให้ตรงตามลักษณะงานของจังหวัด ดังนี้

๑.๓.๑ จังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดแรก que ผ่านการประเมินค่างานของกลุ่มที่ ๑ (ได้คะแนนสูงสุดของกลุ่มที่ ๑) (เอกสารประกอบ ๑๑)

๑.๓.๒ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นจังหวัดสุดท้ายที่ผ่านการประเมินค่างานของกลุ่มที่ ๑ (ได้คะแนนต่ำสุดของกลุ่มที่ ๑) (เอกสารประกอบ ๑๒)

๑.๓.๓ จังหวัดสกลนคร เป็นจังหวัดแรก que ผ่านการประเมินค่างานของกลุ่มที่ ๒ และอยู่ในกลุ่มจังหวัดที่ขอ กำหนดตำแหน่งระดับสูงในครั้งนี้ (ได้คะแนนสูงสุดของกลุ่มที่ ๒) (เอกสารประกอบ ๑๓)

๑.๓.๔ จังหวัดเลย เป็นจังหวัดสุดท้ายที่ผ่านการประเมินค่างานของกลุ่มที่ ๒ และกลุ่มจังหวัดที่ขอ กำหนดตำแหน่งระดับสูงในครั้งนี้ (ได้คะแนนต่ำสุดของกลุ่มที่ ๒) (เอกสารประกอบ ๑๔)

๒. ข้อเสนอแนะ

การจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และนำไปใช้ประเมินค่างานตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัดเป็นตำแหน่งระดับสูงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ ซึ่งแนวทางการจัดทำเกณฑ์การประเมินค่างานดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัดครั้งต่อไปหรือการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๒.๑ การกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์การประเมินค่างานให้สอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัด ต้องใช้วิธีการคิดและพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ตัวชี้วัดสอดคล้องกับองค์ประกอบในการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด และครอบคลุมภารกิจที่สำคัญของตำแหน่งสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพของงานเรื่องอื่นๆ ได้อย่างมีมาตรฐาน

๒.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสถิติปริมาณงานที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอาจมีความคลาดเคลื่อน อันเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจเกณฑ์ประเมินค่างานที่แตกต่างกัน ความสามารถค้นหาเอกสารหลักฐานประกอบข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี หรือการรายงานข้อมูลที่สูงหรือต่ำมากเกินไป

๒.๓ ควรมีการดำเนินการประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบการใช้ตำแหน่งอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และนำผลการประเมินมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ

บรรณานุกรม

- สำนักงาน ก.พ., สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน. (๒๕๕๖). คู่มือคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง. นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๓). คู่มือการวิเคราะห์งาน. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- สำนักงาน ก.พ. , สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน .(๒๕๕๒). คู่มือการประเมินค่างาน ประกอบการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑. นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๒). หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง, หนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๑). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, หนังสือเวียน นร ๑๐๐๘/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕. (๒๕๓๕, ๙ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๐๙ ตอนที่ ๑๗.
- พระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ.๒๕๒๕. (๒๕๒๕, ๑๑ สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๙๙ ตอนที่ ๒๕.
- พระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ.๒๕๒๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๒. (๒๕๔๒, ๒๕ มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๒๐ ก. หน้า ๑๐.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑. (๒๕๕๑, ๒๕ มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก
- พระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ. ๒๔๙๙. (๒๔๙๙, ๒ ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๗๘. หน้า ๑๐๖๓-๑๐๘๙.
- พระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ.๒๔๙๙ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒. (๒๕๔๒, ๒๓ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๓๐ ก. หน้า ๓๔-๔๒.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕. (๒๕๓๕, ๔ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๐๙ ตอนที่ ๓๗ ก. หน้า ๑.
- พระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๓. (๒๕๓๓, ๑๙ ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๐๗ ตอนที่ ๒๑๔ ฉบับพิเศษ.

ภาคผนวก

รายละเอียดเอกสารการจัดทำเกณฑ์
ประเมินค่างานปศุสัตว์จังหวัด

กรมปศุสัตว์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรนำการปศุสัตว์ไทยให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก”

พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี
2. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
3. ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคสัตว์
4. กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเร่งรัดการดำเนินการตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านปศุสัตว์ของประเทศ
2. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาให้กรมปศุสัตว์เป็นศูนย์กลางภูมิปัญญาด้านปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านปศุสัตว์ให้เข้มแข็ง
4. การบริหารจัดการให้เข้มแข็งและเพิ่มสมรรถนะบุคลากร

อำนาจหน้าที่ของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์และสุขภาพสัตว์ให้มีสัตว์เพียงพอที่ได้มาตรฐานถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารตกค้าง สารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิจัย ด้านการผลิต การปรับปรุงพันธุ์และขยายพันธุ์สัตว์ อาหารสัตว์ เพื่อให้ได้สัตว์พันธุ์ดี ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการอนุรักษ์พันธุกรรม และความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านการปศุสัตว์และรักษาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์
3. ดำเนินการพัฒนา การตรวจสอบ รับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยต่อผู้บริโภค
4. ดำเนินการผลิตและจัดหาชีวภัณฑ์ และเวชภัณฑ์ รวมทั้งศึกษา วิจัย ด้านระบาดวิทยา โรคระบาดสัตว์ กำจัดโรคสัตว์ โรคติดต่อระหว่างสัตว์ และคน
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงด้านการปศุสัตว์ ทั้งด้านการผลิต สุขศาสตร์ และ สุขอนามัยสัตว์ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ
6. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ของกรมปศุสัตว์

เอกสารประกอบ 3

ราชการบริหารส่วนกลาง

อธิบดี	(1)	16
รองอธิบดี	(4)	
ผู้ทรงคุณวุฒิ	(1)	-
ผู้เชี่ยวชาญ	(9)	-
นักวิชาการสัตวบาล(ชก./ศพ.)	(1)	-

กลุ่มตรวจสอบภายใน	6
	-
	6

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6
	-
	4



ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด	2,709
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	272
	1,951

รวม	4,708	หมายถึง ข้าราชการ
	1,821	หมายถึง ลูกจ้างประจำ
	4,664	หมายถึง พนักงานราชการ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพสัตว์ การผสมเทียม สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมด้านการปศุสัตว์
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประยุกต์ ส่งเสริม และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางวิชาการด้านการปศุสัตว์
4. กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบและและอัตรากำลังของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

เอกสารประกอบ 5

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด (2,709)

ฝ่ายบริหารทั่วไป(159)

กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการพัฒนาศุสัตว์ (228)

กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ (174)

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ และงานธุรการทั่วไป
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการเงิน การบัญชี งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานบุคคล และงานติดต่อประสานงานทั่วไป

1. ศึกษา วิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์/โครงการ/แผนงานและงบประมาณ ด้านการพัฒนาปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และศักยภาพการปศุสัตว์ในพื้นที่
2. จัดทำ ปรับปรุงฐานข้อมูล และสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ ให้ครอบคลุม ครบถ้วน ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ท้องถิ่น และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารด้านการปศุสัตว์อย่างทั่วถึง
3. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ แผนงาน/ งบประมาณ (กำกับ ดูแลงาน/โครงการตามพระราชดำริ และโครงการพิเศษ)
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานตามโครงการ แผนงานในพื้นที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและประชาชนในการพัฒนาปศุสัตว์
5. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริการประชาชนในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติด้าน ปศุสัตว์
6. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำนโยบาย/โครงการ/ แผนงาน ต่อไป
7. การปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศ (FTA) ให้กับเกษตรกรเพื่อลดการเสียเปรียบทางการค้า
8. ดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาด สัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบอำนาจ
2. ดำเนินการจัดทำแผนและปฏิบัติงานทาง วิชาการด้านสุขภาพสัตว์ ด้านวิทยาการ สืบพันธุ์ การรักษาพยาบาลสัตว์ที่ซับซ้อน และการชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ รวมทั้งสนับสนุน ทางวิชาการแก่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยีด้านสุขภาพสัตว์

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด (ต่อ)

กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (172)

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ ยาสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายอื่นตามที่ ได้รับมอบอำนาจ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฟาร์มให้เป็นไปตามมาตรฐานฟาร์ม หลักสวัสดิภาพสัตว์และพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ตรวจสอบติดตามรักษามาตรฐานฟาร์มที่ผ่านการรับรอง ควบคุมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานฟาร์มและสินค้าปศุสัตว์แก่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้าน มาตรฐานสินค้าปศุสัตว์

กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ (154)

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนาและประยุกต์เทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ผลิตภัณฑ์สัตว์ แนวทางการแก้ไขปัญหาการผลิตสัตว์ให้เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในพื้นที่
2. วิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ จัดระบบเขตเศรษฐกิจด้านการผลิตปศุสัตว์ ระบบการตลาดปศุสัตว์ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ ประยุกต์
3. กำหนดกลยุทธ์ มาตรการ แผนและแนวทางการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร เป้าหมาย และองค์กรที่เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับระบบการพัฒนาปศุสัตว์
4. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ การควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ (1,746)

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพสัตว์ การผสมเทียม สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมด้านการปศุสัตว์
3. ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปศุสัตว์

เอกสารประกอบ 6

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด	2,709
ปศุสัตว์จังหวัด (ระดับสูง)	17
ปศุสัตว์จังหวัด (ระดับต้น)	59

ลูกจ้างประจำ 272 อัตรา
พนักงานราชการ 1,951 อัตรา

2-6 อัตรา		3 อัตรา		1-3 อัตรา	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	159	กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ การพัฒนาปศุสัตว์	228	กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์	154
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	77	สัตวแพทย์ หรือ จพง.สัตวบาล (อว.)	76	นักวิชาการสัตวบาล (ปก./ชก./ชพ.)	23
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	82	สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	76	นักวิชาการสัตวบาล(ปก./ชก.)	92
		เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)	76	สัตวแพทย์ (อว.)	2
				เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)	37
1-3 อัตรา		1-3 อัตรา		1-3 อัตรา	
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	172	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	174	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ 888 อำเภอ	1,746
นายสัตวแพทย์ (ปก./ชก./ชพ.)	103	นายสัตวแพทย์ (ปก./ชก./ชพ.)	101	ปศุสัตว์อำเภอ (อว.)	113
นายสัตวแพทย์ (ปก./ชก.)	1	สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	73	ปศุสัตว์อำเภอ (ชก.)	631
สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	59			ปศุสัตว์อำเภอ (ชง.)	144
เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)	9			นายสัตวแพทย์ (ปก./ชก.)	45
				สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	542
				เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)	271

เกณฑ์ประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

เอกสารประกอบ ๗

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

1. **องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน** ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรอบรู้และชำนาญงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ 2 การบริหารจัดการ
 - องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อสารและปฏิสัมพันธ์
2. **องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา** ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด
 - องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา
3. **องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ** ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบย่อยที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งปศุสัตว์เป็นกรณีการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่มีปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานแตกต่างกัน กรมปศุสัตว์จึงได้จัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)		
1. ความรอบรู้และชำนาญงาน (150 คะแนน)	1. ความรู้พื้นฐาน 5 ด้านหลัก <ul style="list-style-type: none"> - ด้านสุขภาพสัตว์ - ด้านการผลิตสัตว์และส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ - ด้านมาตรฐานอาหารปลอดภัยด้านปศุสัตว์ - ด้านการบริหารจัดการ - ด้านกฎหมายปศุสัตว์และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	75
	2. ความรู้พิเศษ 5 ด้าน (ด้านละ 15 คะแนน) <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดการโรคสัตว์อุบัติใหม่ - ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ - ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ - ด้านการพัฒนาปศุสัตว์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ด้านการพัฒนาปศุสัตว์อินทรีย์ 	75
2. การบริหารจัดการ (100 คะแนน)	1. การบริหารทรัพยากรบุคคล	40
	2. การบริหารเงินงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับจัดสรร - งบประมาณศาสตร์จังหวัด - การบริหารเงินทุนหมุนเวียน 	30
	3. การบริหารงาน	30

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
3. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)	1. การสร้างเครือข่ายอาสาปศุสัตว์ 2. การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. การเข้าร่วมประชุม	40 40 20
องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)		
4. กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (100 คะแนน)	1. การแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ 2. การแก้ไขปัญหาผลผลิตและการตลาดของสินค้าปศุสัตว์ 3. การแก้ไขปัญหาสารเร่งเนื้อแดง	40 30 30
5. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (150 คะแนน)	1. การควบคุมและป้องกันโรคไข้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง 2. การจัดการน้ำนมดิบและโคเนื้อเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า 3. การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ 4. การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ	40 40 40 30
องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)		
6. อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)	1. การอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ 2. การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ 3. การกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์	40 30 30
7. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (150 คะแนน)	1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ (มูลค่า GPP ด้านปศุสัตว์) 2. ผลกระทบด้านสังคม (การตรวจสอบความปลอดภัยของสินค้าปศุสัตว์) 3. ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (จำนวนฟาร์มเลี้ยงมาตรฐาน) 4. ผลกระทบต่อเกษตรกร (จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีจากการผสมเทียมที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร)	50 30 40 30
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ/หน้าที่ความรับผิดชอบ (150 คะแนน)	1. ธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ 2. สถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชียงใหม่) และร้านค้าปลีก-ค้าส่งที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ที่ได้มาตรฐาน 3. การพัฒนาอาชีพด้านปศุสัตว์	50 50 50

รายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินค่างานและลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
<p>องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และชำนาญงาน (150 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรจังหวัด ซึ่งต้องใช้ความรู้และความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <p>ความรู้พื้นฐาน 5 ด้านหลัก หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรจังหวัดทุกจังหวัดต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ด้านสุขภาพสัตว์ หมายถึง ความรู้ในเรื่องการควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ การวินิจฉัยและชันสูตรโรคสัตว์ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคสัตว์ การรักษาพยาบาลสัตว์ และระบอดวิทยาทางสัตวแพทย์ ด้านการผลิตสัตว์และส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ หมายถึง ความรู้ในเรื่องการเลี้ยงสัตว์ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์และอาหารสัตว์ การผสมเทียม การพัฒนาฟาร์มเลี้ยงสัตว์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ การส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ และการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเกษตรกร วิชาหกิจชุมชนผู้เลี้ยงสัตว์ และการสร้างเครือข่ายเกษตรกร อาสาปศุสัตว์ รวมทั้งการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์พื้นเมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านมาตรฐานความปลอดภัยด้านปศุสัตว์ (Food Safety) หมายถึง ความรู้ในการพัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ครบวงจรห่วงโซ่อาหาร (Food Chain) ตั้งแต่ฟาร์ม อาหารสัตว์ โรงฆ่าสัตว์ โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์จนถึงสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ โดยใช้ความรู้ในระบบมาตรฐานหรือระบบประกันคุณภาพ เช่น มาตรฐานการจัดการด้านการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice : GAP) มาตรฐานการจัดการด้านการผลิตในโรงงานที่ดี (Good Manufacturing Practice : GMP) ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิต (Hazard Analysis and Critical Control Point System : HACCP) มาตรฐาน ISO (International Organization for Standardization) และมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ (Codex หรือ Codex Alimentarius) รวมทั้งองค์ความรู้ในการตรวจสอบและรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ (Certification and Inspection System) เพื่อให้สินค้าปศุสัตว์มีความปลอดภัย ไม่มีสารปนเปื้อนและสารตกค้าง และมีระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) เพื่อลดความเสี่ยงของผู้บริโภคและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภคทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความรู้ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงาน/โครงการงบประมาณและการพัสดุ ฐานข้อมูลการปศุสัตว์ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น การบริหารสถาบัน/กลุ่มเกษตรกรและอาสาปศุสัตว์ รวมถึงการช่วยเหลือและฟื้นฟูเกษตรกรผู้ประสบภัยพิบัติ ด้านกฎหมายปศุสัตว์และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ความรู้ในเรื่องกฎหมายที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 6 ฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ.โรคระบาดสัตว์ พ.ศ. 2499 พ.ร.บ.บำรุงพันธุ์สัตว์ พ.ศ. 2509 พ.ร.บ.ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ.2525 พ.ร.บ.สถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ.2533 พ.ร.บ.โรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535 และ พ.ร.บ.ควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2535 และกฎหมายที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ นายทะเบียน หรือสารวัตร จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ.ยา พ.ศ. 2510 พ.ร.บ.อาหาร พ.ศ.2522 พ.ร.บ.วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 และ พ.ร.บ.วิชาชีพการสัตวแพทย์ พ.ศ.2545 <p>ความรู้พิเศษ 5 ด้าน หมายถึง ความรู้พิเศษในด้านต่างๆ ที่จะป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจ โดยความรู้และชำนาญงานนี้เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรจังหวัดทั้งในด้านวิชาการ ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <ol style="list-style-type: none"> ด้านการจัดการโรคสัตว์อุบัติใหม่ (Emerging Disease) และโรคสัตว์ติดต่อสู่คน (Zoonosis) หมายถึง ความรู้ในเรื่องการป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคสัตว์อุบัติใหม่ ได้แก่ โรคติดเชื้อใหม่ๆ ที่ปรากฏมีรายงานสัตว์ป่วยเพิ่มจำนวนมากขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา หรือมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>ในอนาคตอันใกล้ เช่น โรคไข้หวัดสุกร (Swine Flu-H1N1) โรคท้องร่วงติดต่อในสุกร (Porcine Epidemic Diarrhea : PED) โรค PRRS หรือโรคกลุ่มอาการทางระบบสืบพันธุ์และทางเดินหายใจในสุกร (Porcine Reproductive and Respiratory Syndrome) และโรคสัตว์ติดต่อกัน เช่น โรคไข้หวัดนก (Avian Influenza) โรคพิษสุนัขบ้า (Rabies) โรคแอนแทรกซ์ (Anthrax) โรคเลปโตสไปโรสิส (Leptospirosis) และโรควัณโรคในสัตว์ (Tuberculosis) เป็นต้น</p> <p>7. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ หมายถึง ความรู้ในเรื่องมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปศุสัตว์ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน การจัดการเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน เช่น การส่งเสริมการทำบ่อผลิตแก๊สชีวภาพในฟาร์มปศุสัตว์ เป็นการเสริมสร้างพลังงานทดแทน การใช้จุลชีพในการลดปัญหาเรื่องกลิ่นและน้ำเสีย เป็นต้น</p> <p>8. ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ หมายถึง ความรู้ในเรื่องการแปรรูปและถนอมอาหารจากผลิตภัณฑ์สัตว์ ให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดต่างๆ อย่างหลากหลาย สามารถเก็บรักษาไว้ได้นาน เพื่อแก้ไขปัญหาสินค้าล้นตลาด สร้างความมั่นคงด้านอาหารและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าปศุสัตว์ เป็นการส่งเสริมอาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบัน/กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ</p> <p>9. ด้านการพัฒนาปศุสัตว์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้ในเรื่องการพัฒนาปศุสัตว์โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ” เพื่อ เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติของเกษตรกร สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยมีภาวะวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองของเกษตรกรกับความสามารถในการแข่งขัน และเป็นการสร้าง “ระบบภูมิคุ้มกัน ” รวมทั้งองค์ความรู้ในการจัดการเลี้ยงสัตว์ที่เหมาะสม เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้ และมีความพร้อมรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ</p> <p>10. ด้านการพัฒนาปศุสัตว์อินทรีย์ หมายถึง ความรู้ในเรื่องปศุสัตว์อินทรีย์ (Organic Livestock) ได้แก่ ระบบการจัดการผลิตปศุสัตว์ที่มีความสัมพันธ์กลมกลืนระหว่างผืนดิน น้ำ พืช สัตว์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการทางสรีรวิทยาและพฤติกรรมสัตว์ ที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของสัตว์น้อยที่สุด ส่งเสริมให้สัตว์มีสุขภาพดี เน้นการป้องกันโรคโดยการจัดการฟาร์มที่ดี หลีกเลี่ยงการใช้ยาและสารเคมี โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมระบบนิเวศเกษตรด้วยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ สามารถพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานของวัฒนธรรมชุมชนและความหลากหลายทางชีวภาพ</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้พื้นฐาน 5 ด้านหลัก (75 คะแนน) ปศุสัตว์จังหวัดต้องใช้ความรู้พื้นฐานทั้ง 5 ด้านทุกจังหวัด 2. ความรู้พิเศษ 5 ด้าน (ด้านละ 15 คะแนน รวมเป็น 75 คะแนน) มีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ด้านการจัดการโรคอุบัติใหม่และโรคสัตว์ติดต่อกัน (15 คะแนน) <ol style="list-style-type: none"> ระดับที่ 1 การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า น้อยกว่า 50,000 ตัว = 5 คะแนน ระดับที่ 2 การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า 50,000-100,000 ตัว = 10 คะแนน ระดับที่ 3 การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า มากกว่า 100,000 ตัว = 15 คะแนน 2.2 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ (15 คะแนน) <ol style="list-style-type: none"> ระดับที่ 1 จำนวนบ่อผลิตแก๊สชีวภาพจากการปศุสัตว์ น้อยกว่า 10 บ่อ = 5 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนบ่อผลิตแก๊สชีวภาพจากการปศุสัตว์ 10-50 กลุ่ม = 10 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนบ่อผลิตแก๊สชีวภาพจากการปศุสัตว์ มากกว่า 50 บ่อ = 15 คะแนน 2.3 ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าด้านปศุสัตว์ (15 คะแนน) <ol style="list-style-type: none"> ระดับที่ 1 จำนวนกลุ่มเกษตรกร/โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าปศุสัตว์ น้อยกว่า 5 กลุ่ม/โรงงาน = 5 คะแนน

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>ระดับที่ 2 จำนวนกลุ่มเกษตรกร/โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าปศุสัตว์ 5-20 กลุ่ม/โรงงาน = 10 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนกลุ่มเกษตรกร/โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าปศุสัตว์ มากกว่า 20 กลุ่ม/โรงงาน = 15 คะแนน</p> <p>2.4 ด้านการพัฒนาปศุสัตว์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (15 คะแนน)</p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนศูนย์เครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง น้อยกว่า 2 ศูนย์ = 5 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนศูนย์เครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 2-4 ศูนย์ = 10 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนศูนย์เครือข่ายเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า 4 ศูนย์ = 15 คะแนน</p> <p>2.5 ด้านการพัฒนาปศุสัตว์อินทรีย์ (15 คะแนน)</p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนกลุ่มปศุสัตว์อินทรีย์ น้อยกว่า 2 กลุ่ม = 5 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนกลุ่มปศุสัตว์อินทรีย์ 2-7 กลุ่ม = 10 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนกลุ่มปศุสัตว์อินทรีย์มากกว่า 7 กลุ่ม = 15 คะแนน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 2. การบริหารจัดการ (100 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงาน/โครงการ งบประมาณและการพัสดุฐานข้อมูลการปศุสัตว์ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น การบริหารสถาบัน/กลุ่มเกษตรกรและอาสาปศุสัตว์ รวมถึงการช่วยเหลือและฟื้นฟูเกษตรกรผู้ประสบภัยพิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับภารกิจในด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ ด้านการผลิตสัตว์และส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ และมาตรฐานความปลอดภัยด้านปศุสัตว์ ให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้เป็นอย่างดี โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง จำนวนบุคลากรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัด โดยคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนนตามประเภทและระดับของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ 1 คน รวมเป็นจำนวนหน่วยทรัพยากรบุคคล (40 คะแนน)</p> <p><u>การคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ = 1 หน่วย/คน - ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ = 2 หน่วย/คน - ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ = 3 หน่วย/คน - ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ = 4 หน่วย/คน <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับที่ 1 น้อยกว่า 50 หน่วย = 24 คะแนน ระดับที่ 2 51-75 หน่วย = 28 คะแนน ระดับที่ 3 76-100 หน่วย = 32 คะแนน ระดับที่ 4 101-125 หน่วย = 36 คะแนน ระดับที่ 5 มากกว่า 125 หน่วย = 40 คะแนน <p>2. การบริหารงบประมาณ (30 คะแนน)</p> <p>2.1 <u>การบริหารงบประมาณที่ได้รับจากกรมปศุสัตว์</u> หมายถึง การวางแผน กำกับดูแล การใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุและตามแผนงาน/โครงการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากจำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในส่วนของงบดำเนินงานและงบรายจ่ายอื่น (ไม่รวมงบบุคลากร) (10 คะแนน)</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนเงินงบประมาณไม่เกิน 2 ล้านบาท = 6 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนเงินงบประมาณ 2-3 ล้านบาท = 7 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนเงินงบประมาณ 3-4 ล้านบาท = 8 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนเงินงบประมาณ 4-5 ล้านบาท = 9 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนเงินงบประมาณมากกว่า 5 ล้านบาท = 10 คะแนน</p> <p>2.2 <u>การบริหารงบประมาณตามยุทธศาสตร์จังหวัด</u> หมายถึง การวางแผน กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับตามยุทธศาสตร์จังหวัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากจำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด (10 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัดไม่เกิน 1 ล้านบาท = 6คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด 1-2 ล้านบาท = 7คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด 2.01-3 ล้านบาท = 8 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด 3.01-4 ล้านบาท = 9 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากจังหวัดมากกว่า 4 ล้านบาท = 10 คะแนน</p> <p>2.3 <u>การบริหารเงินทุนหมุนเวียน</u> หมายถึง ประสิทธิภาพในการจำหน่ายวัคซีน เพื่อให้มีการใช้วัคซีนอย่างแพร่หลาย โดยการควบคุม กำกับ ตรวจสอบเงินที่ได้จากการจำหน่ายวัคซีนป้องกันโรคสัตว์ และนำส่งธนาคารเป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายของกรมปศุสัตว์ ซึ่งปศุสัตว์จังหวัดต้องรับผิดชอบในการเบิกจ่ายวัคซีน การจำหน่ายวัคซีน การนำเงินส่งธนาคาร จัดทำบัญชีและควบคุม กำกับ ดูแล ไม่ให้เกิดการทุจริต (10 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีนไม่เกิน 1 ล้านบาท = 6 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีน 1-1.5 ล้านบาท = 7 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีน 1.51-2 ล้านบาท = 8 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีน 2.01-2.5 ล้านบาท = 9 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนเงินจากการจำหน่ายวัคซีน มากกว่า 2.5 ล้านบาท = 10 คะแนน</p> <p>3. <u>การบริหารงาน</u> หมายถึง การวางแผน กำหนดแผนการปฏิบัติงาน การติดตาม กำกับ กิจกรรมงาน/โครงการตามแผนงานที่กรมปศุสัตว์กำหนด ซึ่งเป็นการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนนของโครงการตามระดับความยากง่ายจากปัจจัยในเรื่องกระบวนการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการโดยมีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดอย่างชัดเจนซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง (๓๐ คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนโครงการตามแผนงบประมาณน้อยกว่า 26 โครงการ = 6 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนโครงการตามแผนงบประมาณ 26-27 โครงการ = 12 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนโครงการตามแผนงบประมาณ 28-29 โครงการ = 18 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนโครงการตามแผนงบประมาณ 30-31 โครงการ = 24 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนโครงการตามแผนงบประมาณมากกว่า 31 โครงการ = 30 คะแนน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและ ปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ การป้องกันควบคุมโรคสัตว์ การผลิตอาหารปลอดภัย และแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกร การจัดระบบการให้บริการแก่เกษตรกรอย่างทั่วถึงโดยการจัดตั้งเครือข่ายอาสาปศุสัตว์และกลุ่มเกษตรกรด้านปศุสัตว์ในระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ สร้างแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านทางศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล และปราชญ์ชาวบ้าน ตาม</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>ยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาล การปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะที่สูงมากในการชักจูง โน้มน้าวจิตใจ เพื่อให้เกษตรกร ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และชุมชน เกิดความร่วมมืออย่างเต็มใจและยั่งยืนต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบย่อยของการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ดังนี้</p> <p>1. การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครตัว หมายถึง การจัดตั้งและฝึกอบรมเครือข่ายอาสาสมัครด้านปศุสัตว์ในระดับตำบลและหมู่บ้าน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานด้านปศุสัตว์ เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่ มีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานและสามารถช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ได้ (40 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ น้อยกว่า 251 คน = 8 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ 251-500 คน = 16 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ 501-750 คน = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ 751-1,000 คน = 32 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวนอาสาสมัครที่ผ่านการอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ มากกว่า 1,000 คน = 40 คะแนน</p> <p>2. การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ชี้แจง และขอความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ การป้องกันโรคสัตว์ และการดำเนินการด้านปศุสัตว์ รวมถึงให้การสนับสนุนงบประมาณ โดยกรมปศุสัตว์มีบทบาทหลักในการให้ความสนับสนุนทางด้านวิชาการ ด้านการส่งเสริมอาชีพ การป้องกันโรคและด้านสุขอนามัย (40 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า น้อยกว่า 26 อปท. = 8 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า 26-50 อปท. = 16 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า 51-75 อปท. = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า 76-100 อปท. = 32 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวน อปท. ที่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า มากกว่า 100 อปท. = 40 คะแนน</p> <p>3. การเข้าร่วมประชุม หมายถึง การเข้าร่วมประชุมในวาระต่างๆ ของปศุสัตว์จังหวัด เพื่อสร้างความเข้าใจหรือแก้ไขปัญหาด้านปศุสัตว์ โดยมีการประสานงาน ติดต่อสื่อสาร และประชุมชี้แจง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ พิจารณาจากบทบาทในที่ประชุมต่างๆ หรือความสำคัญของการประชุมแต่ละประเภท (20 คะแนน)</p> <p><u>การคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนน</u></p> <p>1. ประชุมภายในหน่วยงาน = 1 หน่วย/ครั้ง</p> <p>2. ประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภายในจังหวัด (ในฐานะประธานหรือเลขานุการคณะกรรมการ/คณะทำงานเท่านั้น) = 2 หน่วย/ครั้ง</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)																				
	<p>3. ประชุมร่วมกับองค์กรเอกชน/ชุมชนต่างๆ (เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนา) = 3 หน่วย/ครั้ง</p> <p>4. ประชุมในการเจรจา ตีรอง โฉมหน้า และเพื่อแก้ไขปัญหา/ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภายในจังหวัด/องค์กรเอกชนและชุมชนต่างๆ) = 4 หน่วย/ครั้ง</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <table border="0"> <tr> <td>ระดับที่ 1</td> <td>น้อยกว่า 71 หน่วย</td> <td>= 4</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 2</td> <td>71-90 หน่วย</td> <td>= 8</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 3</td> <td>91-110 หน่วย</td> <td>= 12</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 4</td> <td>111-130 หน่วย</td> <td>= 16</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 5</td> <td>มากกว่า 130 หน่วย</td> <td>= 20</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table>	ระดับที่ 1	น้อยกว่า 71 หน่วย	= 4	คะแนน	ระดับที่ 2	71-90 หน่วย	= 8	คะแนน	ระดับที่ 3	91-110 หน่วย	= 12	คะแนน	ระดับที่ 4	111-130 หน่วย	= 16	คะแนน	ระดับที่ 5	มากกว่า 130 หน่วย	= 20	คะแนน
ระดับที่ 1	น้อยกว่า 71 หน่วย	= 4	คะแนน																		
ระดับที่ 2	71-90 หน่วย	= 8	คะแนน																		
ระดับที่ 3	91-110 หน่วย	= 12	คะแนน																		
ระดับที่ 4	111-130 หน่วย	= 16	คะแนน																		
ระดับที่ 5	มากกว่า 130 หน่วย	= 20	คะแนน																		
<p>องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (100 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยน และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์ โดยใช้ดุลยพินิจและอำนาจตัดสินใจที่เป็นอิสระบนพื้นฐานทฤษฎีและหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการ ทั้งปัญหาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของประชาชน ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์ และปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. การแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น ปัญหาการเกิดโรคระบาดสัตว์ น้ำท่วม ภัยแล้ง ฯลฯ ซึ่งทำให้สัตว์ป่วย/ตาย ส่งผลต่อรายได้ในการประกอบอาชีพการเลี้ยงสัตว์ และการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนหรือสิ่งแวดล้อม เช่น การเลี้ยงสัตว์หรือการตั้งโรงฆ่าสัตว์ในแหล่งชุมชน ทำให้เกิดมลภาวะ สร้างความเดือดร้อน รำคาญ ทั้งในเรื่องกลิ่น เสียง แมลงวัน และทำให้แม่น้ำลำคลองเกิดการเน่าเสีย รวมทั้งความหวาดระแวงการติดโรคจากสัตว์สู่คน ซึ่งปศุสัตว์จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการประกอบอาชีพด้านปศุสัตว์ ภายใต้ พ.ร.บ.โรคระบาดสัตว์ พ.ศ.2499 พ.ร.บ.การฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2535 และ พ.ร.บ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2546 (40 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <table border="0"> <tr> <td>ระดับที่ 1</td> <td>สามารถแก้ไขปัญหาได้น้อยกว่า 2 เรื่อง</td> <td>= 8</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 2</td> <td>สามารถแก้ไขปัญหาได้ 2 เรื่อง</td> <td>= 16</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 3</td> <td>สามารถแก้ไขปัญหาได้ 3 เรื่อง</td> <td>= 24</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 4</td> <td>สามารถแก้ไขปัญหาได้ 4 เรื่อง</td> <td>= 32</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ 5</td> <td>สามารถแก้ไขปัญหาได้ มากกว่า 4 เรื่อง</td> <td>= 40</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table> <p>4.2 การแก้ไขปัญหาผลผลิตและการตลาดของสินค้าปศุสัตว์ หมายถึง การส่งเสริมให้เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และปลูกพืชอาหารสัตว์มีการรวมตัวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการเพิ่มผลผลิต การปรับปรุงและควบคุมคุณภาพการผลิต ตลอดจนแก้ไขปัญหาทางการตลาด ซึ่งการสนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร รวมทั้งการพัฒนาและเสริมสร้างกลุ่มเกษตรกรที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความมั่นคง จะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาการผลิตและการตลาดของเกษตรกร สามารถวางแผนการผลิตเพื่อให้มีผลผลิตในปริมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ลดต้นทุนและความเสี่ยงทางการตลาดได้</p> <p>ปศุสัตว์จังหวัดจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และปลูกพืชอาหารสัตว์ และสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความมั่นคง โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประสานสถาบันการเงินเพื่อสนับสนุนด้านเงินลงทุน การสนับสนุนระบบข่าวสาร ข้อมูลด้านการผลิต การตลาด และราคาผลผลิต และการประสานงานด้านการสนับสนุนการผลิตจนถึงการจำหน่ายสินค้าปศุสัตว์เป็นระบบครบวงจร (30 คะแนน)</p>	ระดับที่ 1	สามารถแก้ไขปัญหาได้น้อยกว่า 2 เรื่อง	= 8	คะแนน	ระดับที่ 2	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 2 เรื่อง	= 16	คะแนน	ระดับที่ 3	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 3 เรื่อง	= 24	คะแนน	ระดับที่ 4	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 4 เรื่อง	= 32	คะแนน	ระดับที่ 5	สามารถแก้ไขปัญหาได้ มากกว่า 4 เรื่อง	= 40	คะแนน
ระดับที่ 1	สามารถแก้ไขปัญหาได้น้อยกว่า 2 เรื่อง	= 8	คะแนน																		
ระดับที่ 2	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 2 เรื่อง	= 16	คะแนน																		
ระดับที่ 3	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 3 เรื่อง	= 24	คะแนน																		
ระดับที่ 4	สามารถแก้ไขปัญหาได้ 4 เรื่อง	= 32	คะแนน																		
ระดับที่ 5	สามารถแก้ไขปัญหาได้ มากกว่า 4 เรื่อง	= 40	คะแนน																		

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนกลุ่มเกษตรกร น้อยกว่า 16 กลุ่ม = 6 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนกลุ่มเกษตรกร 16-30 กลุ่ม = 12 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนกลุ่มเกษตรกร 31-45 กลุ่ม = 18 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวนกลุ่มเกษตรกร 46-60 กลุ่ม = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวนกลุ่มเกษตรกร มากกว่า 60 กลุ่ม = 30 คะแนน</p> <p>4.3 การแก้ไขปัญหาสารเร่งเนื้อแดง หมายถึง การดำเนินการแก้ไขปัญหากลุ่มเกษตรกรใช้สารเร่งเนื้อแดง หรือสารกลุ่มเบต้าอะโกนิสท์ผสมในอาหารสัตว์หรือน้ำดื่มเพื่อใช้เลี้ยงสุกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับ ซากสุกรให้มีปริมาณเนื้อแดงมาก ไขมันน้อย เมื่อสารนี้ตกค้างในเนื้อสุกรหรือผลิตภัณฑ์จะก่อให้เกิด อันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภค มีผลต่อระบบทางเดินหายใจ และอาจก่อให้เกิดภาวะหัวใจล้มเหลว เฉียบพลัน นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อ การส่งออกเนื้อสุกรและผลิตภัณฑ์จากสุกรไปจำหน่ายยัง ต่างประเทศ ทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งปศุสัตว์จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ในการกำกับ ดูแล และดำเนินการแก้ไขปัญหาสารตกค้างในสินค้าปศุสัตว์ โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ. 2525 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และ พ.ร.บ.ควบคุม การฆ่าสัตว์และการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.2535</p> <p>การแก้ไขปัญหาสารเร่งเนื้อแดงในสุกรเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และเป็นยุทธศาสตร์ของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีการดำเนินการเฝ้าระวังและตรวจสอบการใช้สารเร่งเนื้อแดงในฟาร์ม สุกร ด้วยการเก็บตัวอย่างอาหารสัตว์ ปัสสาวะ น้ำ ในฟาร์ม เดือนละ 1 ครั้ง อย่างน้อย 3 ครั้ง หาก ฟาร์มใดไม่พบสารเร่งเนื้อแดง จะได้รับการรับรองเป็นฟาร์มปลอดสารเร่งเนื้อแดงในสุกร เพื่อเป็นการ ค้ำจุนผู้บริโภคให้บริโภคเนื้อสุกรที่มีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารพิษ และสนับสนุนการส่งออกสินค้า เกษตร (30 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง น้อยกว่า 16 ฟาร์ม = 6 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง 16-30 ฟาร์ม = 12 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง 31-45 ฟาร์ม = 18 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง 46-60 ฟาร์ม = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวนฟาร์มสุกรที่ปลอดสารเร่งเนื้อแดง มากกว่า 60 ฟาร์ม = 30 คะแนน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิด แก้ปัญหา (150 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาบทบาทของปศุสัตว์จังหวัดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านสุขภาพสัตว์ การป้องกันและ ควบคุมโรคระบาดสัตว์ และมาตรฐานอาหารปลอดภัยด้านปศุสัตว์ โดยประเมินจากความท้าทายใน ความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การวางระบบการเฝ้าระวังและควบคุมโรคระบาดสัตว์ในเชิงรุก การ พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ไม่มีสารตกค้างที่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค ซึ่ง จำเป็นต้องใช้ความรู้ เทคนิคขั้นสูงทางด้านระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์ ระบบมาตรฐานหรือระบบ ประกันคุณภาพต่างๆ รวมทั้งใช้ความสามารถและเทคนิควิธีการในการโน้มน้าวเกษตรกรและ ผู้ประกอบการให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัย มีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. การควบคุมและป้องกันโรคไข้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดได้รับมอบหมายให้ ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคไข้หวัดนก โดยเฉพาะในพื้นที่เสี่ยงที่จะเกิดโรค ได้แก่ สถานที่ยังสัตว์ปีกที่ไม่ใช่ฟาร์มหรือเลี้ยงไม่เกิน 200 ตัว สถานที่หรือโรงฆ่าสัตว์ปีก พื้นที่อาศัยของนก อพยพ พื้นที่อาศัยของนกประจำถิ่น สถานที่ขอมไก่/ไก่นก สถานที่พักของเป็ดไล่ทุ่ง พื้นที่สาธารณะที่มีความเสี่ยง อาทิเช่น บริเวณแหล่งอาศัยของนกอพยพหรือนกประจำถิ่นที่อยู่อย่างหนาแน่น เป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้หวัดนก มีการเกิดโรคในประเทศเพื่อนบ้าน อย่างต่อเนื่องและมีนกอพยพมาสร้างรังวางไข่ในประเทศไทย ประกอบสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อย</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>ส่งผลให้สัตว์ปีกที่หากินตามธรรมชาติเกิดความเครียด อ่อนแอ และมีภูมิคุ้มกันโรคลดลง ซึ่งอาจป่วยเป็นโรคระบาดได้ โดยเฉพาะเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ปีกพื้นเมืองและเป็ดไล่ทุ่ง ปศุสัตว์จังหวัดจึงมีการรับผิดชอบในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยงเหล่านี้ (40 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง น้อยกว่า 1,001 แห่ง = 8 คะแนน ระดับที่ 2 การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง 1,001-2,000 แห่ง = 16 คะแนน ระดับที่ 3 การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง 2,001-3,000 แห่ง = 24 คะแนน ระดับที่ 4 การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง 3,001-4,000 แห่ง = 32 คะแนน ระดับที่ 5 การควบคุมและป้องกันโรคใช้หวัดนกในพื้นที่เสี่ยง มากกว่า 4,000 แห่ง = 40 คะแนน</p> <p>2. การจัดการน้ำนมดิบเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า เนื่องจากประเทศไทยมีการทำข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับประเทศต่างๆ มากมาย ซึ่งในภาพรวมการค้าเสรีย่อมมีสินค้ากลุ่มหนึ่งได้ประโยชน์ และบางกลุ่มเสียประโยชน์ ในส่วนที่เสียประโยชน์ก็จำเป็นต้องมีมาตรการเข้าช่วยเหลือเพื่อให้แข่งขันได้ เช่น การที่ไทยทำข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) กับประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ที่เป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลกในด้านน้ำนมและผลิตภัณฑ์นม เพราะมีสภาพการผลิตที่ต้นทุนต่ำและสภาพแวดล้อมที่เป็นประเทศโดดเดี่ยว ดังนั้น เกษตรกรที่เลี้ยงโคนมจะได้รับผลกระทบรุนแรงจะต้องพัฒนาทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจและแข่งขันให้ได้</p> <p>สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจะต้องมีแผนการเข้าไปช่วยเหลือหรือเพิ่มความเข้มแข็งให้เกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรม โดยปศุสัตว์จังหวัดต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์ในการวางแผน รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล และประเมินสภาพการผลิต การลดต้นทุน คุณภาพ การแปรรูป และการตลาด เพื่อให้ต้นทุน/ผลิตภัณฑ์นมและโคเนื้อสามารถแข่งขันในตลาดได้ รวมทั้งกาจัดทำแผนการพัฒนา โดยดำเนินการตามกรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์ตามคณะกรรมการโคนมและผลิตภัณฑ์นม (Dairy Board) และคณะกรรมการพัฒนาโคเนื้อ (Beef Board) และขับเคลื่อนแผนงานของจังหวัด ปศุสัตว์จังหวัดต้องประสานงานกับเกษตรกร ผู้ประกอบการและสถาบันเกษตรกร ในการบริหารจัดการน้ำนมดิบ/ผลิตภัณฑ์นมและโคเนื้อ ซึ่งมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ตามจำนวนโคเนื้อ โคนม และจำนวนเกษตรกร (40 คะแนน)</p> <p><u>การคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนน</u></p> <p>1. โคนม = 5 หน่วย/ตัว 2. โคเนื้อ = 1 หน่วย/ตัว</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนโคเนื้อ โคนมน้อยกว่า 10,001 หน่วย = 8 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนโคเนื้อ โคนม 10,001-30,000 หน่วย = 16 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนโคเนื้อ โคนม 30,001-50,000 หน่วย = 24 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนโคเนื้อ โคนม 50,001-70,000 หน่วย = 32 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนโคเนื้อ โคนมมากกว่า 70,000 หน่วย = 40 คะแนน</p> <p>3. การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2539) ออกตามความใน พ.ร.บ.ควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.2535 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐานเป็นเรื่องใหม่ มีขั้นตอนหลายขั้นตอน ผู้ประกอบการต้องใช้เงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายสูง และการเคยชินกับการฆ่าแบบเก่า จึงเป็นเรื่องยากและท้าทาย ปศุสัตว์จังหวัดจะต้องมีความสามารถในวางแผน กำหนดกลยุทธ์ กลวิธี และต้องปรับเปลี่ยนหรือคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันของโรงฆ่าสัตว์แต่ละแห่ง จึงจะสามารถพัฒนาโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐานได้สำเร็จ</p> <p>ปศุสัตว์จังหวัดต้องให้ความรู้ แนะนำแก่ผู้ประกอบการโรงฆ่าสัตว์ให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง ภายใต้ พ.ร.บ.การฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.2535 ตั้งแต่การขออนุญาตตั้งโรงฆ่าสัตว์ การปรับปรุงโรงฆ่าสัตว์และโครงสร้างพื้นฐาน วัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน มีกระบวนการฆ่าที่ถูกสุขอนามัย และมีการ</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>จัดการด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้เนื้อสัตว์ที่ออกจากโรงฆ่าสัตว์สะอาด ปลอดภัยต่อผู้บริโภค (40 คะแนน)</p> <p><u>การคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนน</u></p> <p>1. โรงฆ่าสัตว์ที่ไม่มีใบอนุญาตหรืออยู่ระหว่างการปรับปรุง = 1 หน่วย/โรง</p> <p>2. โรงฆ่าสัตว์ที่ได้รับใบอนุญาตฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ (ขจส. 2) = 3 หน่วย/โรง</p> <p>3. โรงฆ่าสัตว์ที่พัฒนาได้มาตรฐาน GMP = 5 หน่วย/โรง</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน ไม่เกิน 26 หน่วย = 8 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน 26-50 หน่วย = 16 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน 51-75 หน่วย = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน 76-100 หน่วย = 32 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 การพัฒนาโรงฆ่าสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน มากกว่า 100 หน่วย = 40 คะแนน</p> <p>4. การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมแตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านปศุสัตว์จำเป็นต้องใช้เทคนิค วิชาการ และการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาด้านปศุสัตว์ในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่พระราชทานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการปศุสัตว์ การแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร การช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น อาทิเช่น ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำ และโครงการพิเศษในพื้นที่เฉพาะต่างๆ (30 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จังหวัดที่มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ = 20 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จังหวัดที่มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและพื้นที่ติดชายแดน = 25 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จังหวัดที่มีพื้นที่เสี่ยงภัย 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ = 30 คะแนน</p>
<p><u>องค์ประกอบที่ 6</u> อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีอิสระในการใช้ดุลพินิจ วินิจฉัย สั่งการ การตัดสินใจอนุมัติ อนุญาต การควบคุม กำกับตรวจสอบการดำเนินงานด้านการปศุสัตว์ของจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย อาทิเช่น การอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ การค้าสัตว์ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคสัตว์จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง การควบคุมตรวจสอบการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ เพื่อให้อาหารสัตว์ที่ผลิตและจำหน่ายมีคุณภาพ ถูกต้องตามทะเบียนอาหารสัตว์ ปลอดภัยสำหรับการเลี้ยงสัตว์และปลอดภัยสำหรับผู้บริโภค โดยได้รับมอบหมายในการควบคุม กำกับ ดูแล การบริหารจัดการด้านปศุสัตว์ เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์ ทั้งนี้เพื่อควบคุมและกำกับให้ผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในกฎระเบียบและกฎหมาย รวมทั้งดูแลความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของประชาชนจากการบริโภคเนื้อสัตว์และผลผลิตจากสัตว์ โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. การอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ โดยมีอิสระในการใช้ดุลพินิจและอำนาจตัดสินใจในการอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์ในเขตปลอดโรคระบาด เขตสงสัยว่ามีโรคระบาด หรือเขตโรคระบาด เพื่อป้องกันไม่ให้อาหารสัตว์ป่วยนำโรคไประบาดยังท้องที่อื่น มีการตรวจโรคและสุขภาพสัตว์ ฉีดวัคซีนป้องกันโรค กักดูอาการ เพื่อพิจารณาว่าไม่เป็นพาหะนำโรค ก่อนพิจารณาอนุญาตให้เคลื่อนย้ายไปปลายทางได้โดยมีใบอนุญาต กำกับการเดินทาง หากพบอาการของโรคตาม พ.ร.บ.โรคระบาดสัตว์ ปศุสัตว์จังหวัดต้องรีบตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคระบาดออกไปในวงกว้าง เช่น การส่งทำลายสัตว์ป่วย พร้อมทั้งประกาศเขตโรคระบาดเพื่อใช้อำนาจในการควบคุมและห้ามเคลื่อนย้ายสัตว์เข้า-ออก ในเขตโรคระบาด ซึ่งปศุสัตว์จังหวัดมีอิสระอย่างเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอนภายในจังหวัด (40 คะแนน)</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ น้อยกว่า 1,001 ฉบับ/ปี = 8 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ 1,001-2,000 ฉบับ/ปี = 16 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ 2,001-3,000 ฉบับ/ปี = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ 3,001-4,000 ฉบับ/ปี = 32 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 การออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์-ซากสัตว์ มากกว่า 4,000 ฉบับ/ปี = 40 คะแนน</p> <p>2. การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดได้รับมอบหมายให้ดำเนินการควบคุมตรวจสอบการค้าสัตว์และซากสัตว์ การผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ของผู้ประกอบการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายตาม พ.ร.บ.โรคระบาดสัตว์ พ.ศ.2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542 และ พ.ร.บ.ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ.2525 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542 มีหน้าที่ในการตรวจสอบ เร่งรัด ตักเตือน ออกใบอนุญาต และจับกุมดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้าสัตว์และซากสัตว์ และการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ได้อย่างเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอนภายในจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคสัตว์จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง และเพื่อให้อาหารสัตว์ที่ผลิตและจำหน่ายในท้องตลาดมีคุณภาพ ถูกต้องตามทะเบียนอาหารสัตว์ และตรวจสอบสารที่ห้ามใช้ในการผลิตอาหารสัตว์ตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยเหมาะสมสำหรับการเลี้ยงสัตว์ และปลอดภัยสำหรับผู้บริโภค (30 คะแนน)</p> <p><u>การคิดเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการให้คะแนน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การออกใบอนุญาตให้ค้าสัตว์/จำหน่ายอาหารสัตว์ = 1 หน่วย/ฉบับ 2. การออกใบอนุญาตให้ผลิตอาหารสัตว์ = 3 หน่วย/ฉบับ <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ น้อยกว่า 51 หน่วย = 6 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ 51-200 หน่วย = 12 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ 201-350 หน่วย = 18 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ 351-500 หน่วย = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 การอนุญาตค้าสัตว์และจำหน่ายอาหารสัตว์ มากกว่า 500 หน่วย = 30 คะแนน</p> <p>6.3 การกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์ หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดได้รับมอบหมายในการดำเนินการกำกับตรวจสอบสถานพยาบาลสัตว์ให้ปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ. 2533 รวมถึงกฎกระทรวง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ปศุสัตว์จังหวัดมีอำนาจตามกฎหมายในการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ รวมถึงใช้ดุลยพินิจในการตักเตือน และเร่งรัดให้ดำเนินการแก้ไข หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย (30 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนสถานพยาบาลสัตว์ น้อยกว่า 5 แห่ง = 6 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนสถานพยาบาลสัตว์ น้อยกว่า 5-9 แห่ง = 12 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนสถานพยาบาลสัตว์ น้อยกว่า 10-14 แห่ง = 18 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวนสถานพยาบาลสัตว์ น้อยกว่า 15-19 แห่ง = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวนสถานพยาบาลสัตว์ มากกว่า 19 แห่ง = 30 คะแนน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (150 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากผลกระทบจากการปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดส่งผลการบรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์ในการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์มีผลผลิตและรายได้สูงขึ้น มีการผลิตสินค้าปศุสัตว์ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ไม่มีสารปนเปื้อนและสารตกค้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกษตรกร เลี้ยงสัตว์ ผู้ประกอบการด้านปศุสัตว์ ผู้เกี่ยวข้องในวงจรธุรกิจการผลิตสินค้าปศุสัตว์ เช่น วัตถุดิบอาหารสัตว์ ยาและชีวภัณฑ์สัตว์ เป็นต้น และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ รวมถึงเป็นการยกระดับการบริโภคภายในประเทศ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีความมั่นคงทางอาหาร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดส่งผลกระทบในด้านเศรษฐกิจของจังหวัดนั้น โดยสามารถวัดได้จากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สาขาปศุสัตว์ เนื่องจากเป็นผลผลิตสุดท้ายและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงรายได้จากการผลิตด้านปศุสัตว์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และผู้ประกอบการด้าน ปศุสัตว์ภายในจังหวัด (50 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์ น้อยกว่า 201 ล้านบาท/ปี = 30คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์ 201-400 ล้านบาท/ปี = 35 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์ 401-600 ล้านบาท/ปี = 40 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์ 601-800 ล้านบาท/ปี = 45 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสาขาปศุสัตว์ มากกว่า 800 ล้านบาท/ปี = 50 คะแนน</p> <p>2. ผลกระทบด้านสังคม หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ตรวจสอบ และพัฒนาการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน ซึ่งการปฏิบัติงานส่งผลกระทบในด้านสังคม ทำให้ประชาชนในจังหวัดมีการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ไม่มีสารปนเปื้อนและสารตกค้างซึ่งเป็นสาเหตุของโรคร้ายต่างๆ โดยความปลอดภัยของสินค้าปศุสัตว์สามารถวัดได้จากมาตรการการตรวจสอบตัวอย่างสินค้าปศุสัตว์ จากเนื้อสัตว์ อาหารสัตว์ ยาและชีวภัณฑ์สัตว์ ปัสสาวะ ไขมัน น้ำ และน้ำมัน เพื่อหาสารตกค้างและสารปนเปื้อน และดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มงวดกับเจ้าของฟาร์มหรือผู้ประกอบการในกรณีที่ตรวจพบสารตกค้างและสารปนเปื้อน ซึ่งจะเป็นการป้องปรามมิให้เกิดการกระทำผิด และตรวจสอบที่เข้มข้นนี้ทำให้ทราบถึงสถานภาพของสินค้าปศุสัตว์ เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้มีความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น (30 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ น้อยกว่า 15000 ตัวอย่าง/ปี = 6 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ 1,501-3,000 ตัวอย่าง/ปี = 12 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ 3,001-4,500 ตัวอย่าง/ปี = 18 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ 4,501-6,000 ตัวอย่าง/ปี = 24 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 การตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ มากกว่า 6,000 ตัวอย่าง/ปี = 30 คะแนน</p> <p>3. ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดส่งผลกระทบในด้านสิ่งแวดล้อมของจังหวัดนั้น โดยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์โดยสามารถวัดได้จากจำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>ฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน คือ ฟาร์มที่ได้รับการรับรองจากกรมปศุสัตว์ ว่าเป็นฟาร์มที่มีการปฏิบัติตาม การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agriculture Practice : GAP) สำหรับฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ซึ่งครอบคลุมระบบการเลี้ยงที่ดีและเหมาะสมในขั้นตอนการปฏิบัติระดับฟาร์ม โดยมีการกำหนดวิธีปฏิบัติว่าด้วย องค์ประกอบของฟาร์ม การจัดการฟาร์ม การจัดการด้านสุขภาพสัตว์ การจัดการด้านสวัสดิภาพสัตว์ ของฟาร์ม และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยต่อ ผู้บริโภค และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (40 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐานน้อยกว่า 81 ฟาร์ม = 8 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน 81-120 ฟาร์ม = 16 คะแนน</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p>ระดับที่ 3 จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน 121-160 ฟาร์ม = 24 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐาน 161-200 ฟาร์ม = 32 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนฟาร์มเลี้ยงสัตว์มาตรฐานมากกว่า 200 ฟาร์ม = 40 คะแนน</p> <p>4. ผลกระทบต่อเกษตรกร หมายถึง การปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดมีผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรโดยการใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในด้านพันธุสัตว์ พันธุ์กรรม สรีระการสืบพันธุ์ การควบคุมสุขภาพทางเพศ (Sexual Health Control) และแก้ไขปัญหาการผสมติดยาก โดยการปรับปรุงพันธุสัตว์ด้วยวิธีการผสมเทียมเพื่อปรับปรุงพันธุโค-กระบือให้ดีขึ้น ทำให้ลูกโค-กระบือที่เกิดจากการผสมเทียมมีรูปร่างใหญ่โตขึ้น มีคุณภาพและมูลค่าสูงขึ้น ทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม-โคเนื้อ และกระบือ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตเกษตรกรดีขึ้น (30 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม น้อยกว่า 1,501 ตัว = 18 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม 1,501-2,000 ตัว = 21 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม 2,001-2,500 ตัว = 24 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม 2,501-3,000 ตัว = 27 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนลูกสัตว์พันธุ์ดีที่เกิดจากการผสมเทียม มากกว่า 3,000 ตัว = 30 คะแนน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่ง (150 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของปศุสัตว์จังหวัด ที่ได้รับมอบหมายจากกรมปศุสัตว์และจังหวัด มีอำนาจในการวางแผนพัฒนาการปศุสัตว์ของจังหวัด กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน นโยบายของหน่วยงาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การปรับโครงสร้างภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มรายได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และได้รับมอบหมายในการควบคุมและอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์ การอนุญาตค้าสัตว์และซากสัตว์ และการอนุญาตให้ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ รวมถึงรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ให้แก่เกษตรกร โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้</p> <p>1. โครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกร ตามพระราชดำริ หมายถึง โครงการที่ปศุสัตว์จังหวัดต้องส่งเสริมพัฒนา ควบคุม กำกับและตรวจสอบ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ยากจนที่มีรายได้น้อยกว่า จปฐ. ในจังหวัดได้มีโค-กระบือเป็นกรรมสิทธิ์และไว้ใช้แรงงาน ช่วยลดต้นทุนการผลิต มีปุ๋ยคอกสำหรับปลูกพืชทำไร่นา ช่วยให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสนองแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (50 คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัด 1-250 ตัว = 10 คะแนน ระดับที่ 2 จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัด 251-500 ตัว = 20 คะแนน ระดับที่ 3 จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัด 501-750 ตัว = 30 คะแนน ระดับที่ 4 จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัด 751-1,000 ตัว = 40 คะแนน ระดับที่ 5 จำนวนโค-กระบือของธนาคารโค-กระบือในจังหวัดมากกว่า 1,000 ตัว = 50 คะแนน</p> <p>2. สถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด (เชียงใหม่สะอาด) และร้านค้าปลีก-ค้าส่งที่จำหน่ายเนื้อสัตว์ที่ได้มาตรฐาน หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดมีภาระรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาร้านจำหน่ายเนื้อสัตว์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด มีระบบการผลิตเนื้อสัตว์ที่มีความปลอดภัย ได้มาตรฐานและสามารถตรวจสอบย้อนกลับเนื้อสัตว์ที่จำหน่ายในร้านจำหน่ายเนื้อสัตว์ได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคเนื้อสัตว์เป็นการคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความปลอดภัยด้านอาหาร และลดค่าใช้จ่ายของรัฐจากการรักษาผู้เจ็บป่วยจากการบริโภคเนื้อสัตว์ที่ไม่สะอาด (50 คะแนน)</p>

องค์ประกอบการประเมิน	ลักษณะการวัด (ตัวชี้วัด)
	<p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด น้อยกว่า 11 แห่ง = 10 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด 11-20 แห่ง = 20 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด 21-30 แห่ง = 30 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด 31-40 แห่ง = 40 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 จำนวนสถานที่จำหน่ายเนื้อสัตว์สะอาด มากกว่า 40 แห่ง = 50 คะแนน</p> <p>3. การพัฒนาอาชีพด้านปศุสัตว์ หมายถึง ปศุสัตว์จังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาชีพให้ครัวเรือนที่เลี้ยงสัตว์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้ความรู้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่องยั่งยืน สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ โดยปศุสัตว์จังหวัดจะต้องกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์ในหลายๆ ประเภท ให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร สภาพพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านปศุสัตว์แบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๕๐ คะแนน)</p> <p><u>เกณฑ์การพิจารณา</u></p> <p>ระดับที่ 1 ครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ น้อยกว่า 10,001 ครัวเรือน = 30 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 2 ครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ 10,001 -20,000 ครัวเรือน = 35 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 3 ครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ 20,001-30,000 ครัวเรือน = 40 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 4 ครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ 30,001-40,000 ครัวเรือน = 45 คะแนน</p> <p>ระดับที่ 5 ครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ มากกว่า 40,000 ครัวเรือน = 50 คะแนน</p> <p><u>หมายเหตุ</u> ไม่นับรวมครัวเรือนเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ปีอย่างเดียว (ไก่ , เป็ด, ห่าน) จำนวนรวมไม่ถึง 50 ตัว โดยไม่ได้เลี้ยงสัตว์อื่น</p>

สรุปผลคะแนนประเมินค่างานตำแหน่งบุคลากรจังหวัด

ลำดับ ที่	บุคลากรจังหวัด	ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)				ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)			ด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)				คะแนนรวม (1,000 คะแนน)
		ความรู้และ ชำนาญงาน	การบริหาร จัดการ	การสื่อสาร และ ปฏิสัมพันธ์	รวม	อิสระในการคิดและ การตัดสินใจ แก้ปัญหา	ความท้าทาย ในการคิด แก้ปัญหา	รวม	อิสระในการ ปฏิบัติงาน	ผลกระทบจาก การปฏิบัติงาน	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	รวม	
		(150 คะแนน)	(100 คะแนน)	(100 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)	(150 คะแนน)		
1	นครราชสีมา**	140	86	100	326	88	130	218	100	150	140	390	934
2	อุดรธานี**	140	94	96	330	88	114	202	100	144	130	374	906
3	ขอนแก่น**	140	86	100	326	72	130	202	100	150	120	370	898
4	เชียงใหม่**	140	94	76	310	82	140	222	100	150	110	360	892
5	ลพบุรี**	130	86	88	304	100	130	230	100	150	80	330	864
6	อุบลราชธานี**	135	100	44	279	64	140	204	100	150	130	380	863
7	เชียงราย**	140	86	80	306	100	108	208	78	150	110	338	852
8	ราชบุรี**	130	98	88	316	58	116	174	76	150	120	346	836
9	นครศรีธรรมราช**	130	78	76	284	64	106	170	88	138	150	376	830
10	บุรีรัมย์	130	82	76	288	76	130	206	82	132	120	334	828
11	ชัยภูมิ	120	88	68	276	60	132	192	94	144	120	358	826
12	สงขลา**	135	86	100	321	60	98	158	82	134	130	346	825
13	สุราษฎร์ธานี**	130	86	60	276	88	130	218	64	138	120	322	816
14	นครปฐม**	135	94	80	309	74	74	148	100	138	120	358	815
15	สุรินทร์**	140	78	88	306	60	98	158	78	122	150	350	814
16	ร้อยเอ็ด	140	92	72	304	82	76	158	100	132	120	352	814
17	สุพรรณบุรี**	150	64	72	286	76	106	182	100	128	110	338	806
18	กาญจนบุรี	130	98	76	304	66	116	182	94	150	70	314	800
19	ชลบุรี**	140	80	52	272	72	122	194	76	138	120	334	800
20	พิษณุโลก**	140	74	76	290	70	114	184	100	144	80	324	798
21	เพชรบูรณ์	135	80	68	283	100	114	214	76	132	90	298	795
22	นครสวรรค์**	145	86	76	307	60	116	176	70	100	140	310	793
23	สกลนคร	140	84	68	292	94	100	194	94	92	120	306	792
24	มหาสารคาม	130	80	92	302	100	66	166	100	122	100	322	790
25	ลำปาง	140	72	52	264	100	98	198	100	126	100	326	788
26	สระบุรี	125	66	64	255	100	130	230	100	150	50	300	785

สรุปผลคะแนนประเมินค่างานตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

ลำดับ ที่	ปศุสัตว์จังหวัด	ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)				ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)			ด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)				คะแนนรวม (1,000 คะแนน)
		ความรู้และ ชำนาญงาน	การบริหาร จัดการ	การสื่อสาร และ ปฏิสัมพันธ์	รวม	อิสระในการคิดและ การตัดสินใจ แก้ปัญหา	ความท้าทาย ในการคิด แก้ปัญหา	รวม	อิสระในการ ปฏิบัติงาน	ผลกระทบจาก การปฏิบัติงาน	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	รวม	
		(150 คะแนน)	(100 คะแนน)	(100 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)	(150 คะแนน)		
27	ตาก	115	90	76	281	78	124	202	76	96	110	282	765
28	ลำพูน	140	68	52	260	82	82	164	88	130	120	338	762
29	ฉะเชิงเทรา	130	86	52	268	76	98	174	88	126	100	314	756
30	ศรีสะเกษ	140	90	72	302	52	116	168	38	122	120	280	750
31	ประจวบคีรีขันธ์	130	78	40	248	94	84	178	94	140	90	324	750
32	สระแก้ว	125	86	60	271	58	92	150	62	134	130	326	747
33	นครพนม	130	72	68	270	60	124	184	50	88	150	288	742
34	เพชรบุรี	115	82	52	249	82	108	190	74	128	100	302	741
35	กาฬสินธุ์	140	66	96	302	54	130	184	44	86	120	250	736
36	พิจิตร	130	78	64	272	76	66	142	70	128	110	308	722
37	เลย	130	88	60	278	60	124	184	46	96	110	252	714
38	ยโสธร	120	68	68	256	82	106	188	46	80	120	246	690
39	หนองคาย	120	60	56	236	70	116	186	44	70	150	264	686
40	อุตรดิตถ์	120	64	64	248	70	100	170	74	78	100	252	670
41	ชัยนาท	120	62	60	242	76	82	158	64	122	80	266	666
42	น่าน	135	84	64	283	68	68	136	44	40	150	234	653
43	หนองบัวลำภู	120	68	72	260	60	98	158	68	70	90	228	646
44	สุโขทัย	125	64	72	261	44	114	158	70	80	60	210	629
45	กำแพงเพชร	130	72	64	266	32	74	106	64	106	80	250	622
46	มุกดาหาร	135	60	52	247	20	116	136	38	70	130	238	621
47	ตรัง	135	56	72	263	82	50	132	54	62	100	216	611
48	พะเยา	120	72	60	252	64	76	140	58	70	90	218	610
49	อุทัยธานี	130	62	56	248	54	82	136	56	60	110	226	610
50	ชุมพร	120	66	36	222	66	60	126	46	104	110	260	608
51	แพร่	120	56	60	236	28	106	134	62	54	100	216	586
52	ระยอง	140	54	40	234	44	50	94	94	110	50	254	582

สรุปผลคะแนนประเมินค่างานตำแหน่งบุคลากรจังหวัด

ลำดับ ที่	บุคลากรจังหวัด	ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)				ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)			ด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)				คะแนนรวม (1,000 คะแนน)
		ความรู้และ ชำนาญงาน	การบริหาร จัดการ	การสื่อสาร และ ปฏิสัมพันธ์	รวม	อิสระในการคิดและ การตัดสินใจ แก้ปัญหา	ความท้าทาย ในการคิด แก้ปัญหา	รวม	อิสระในการ ปฏิบัติงาน	ผลกระทบจาก การปฏิบัติงาน	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	รวม	
		(150 คะแนน)	(100 คะแนน)	(100 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)	(150 คะแนน)		
53	พิจิตร	135	48	64	247	40	90	130	46	96	60	202	579
54	อ่างทอง	120	54	44	218	64	106	170	54	52	80	186	574
55	พระนครศรีอยุธยา	105	54	56	215	26	82	108	86	70	80	236	559
56	อำนาจเจริญ	125	62	44	231	38	100	138	26	52	100	178	547
57	จันทบุรี	120	80	64	264	28	68	96	70	84	30	184	544
58	ปราจีนบุรี	120	52	28	200	28	66	94	70	126	40	236	530
59	ปัตตานี	115	76	40	231	76	54	130	50	58	60	168	529
60	นราธิวาส	115	92	56	263	76	54	130	32	48	50	130	523
61	ปทุมธานี	105	52	48	205	40	74	114	92	30	70	192	511
62	ยะลา	110	66	40	216	70	78	148	32	42	70	144	508
63	แม่ฮ่องสอน	110	64	52	226	62	68	130	28	46	60	134	490
64	พังงา	125	50	32	207	66	58	124	40	64	40	144	475
65	นครนายก	100	42	36	178	62	34	96	64	104	30	198	472
66	กรุงเทพมหานคร	110	38	44	192	20	66	86	76	36	70	182	460
67	สมุทรปราการ	105	30	40	175	32	74	106	68	24	60	152	433
68	สิงห์บุรี	105	46	36	187	20	58	78	46	42	70	158	423
69	ตราด	115	48	44	207	62	44	106	32	30	30	92	405
70	ระนอง	120	48	28	196	26	52	78	26	30	70	126	400
71	สตูล	110	52	40	202	44	52	96	26	36	40	102	400
72	นนทบุรี	105	34	32	171	20	34	54	68	30	70	168	393
73	กระบี่	110	42	36	188	38	50	88	40	28	30	98	374
74	สมุทรสาคร	105	20	36	161	20	58	78	62	30	40	132	371
75	ภูเก็ต	100	28	20	148	26	42	68	56	30	20	106	322
76	สมุทรสงคราม	105	22	44	171	26	42	68	32	24	20	76	315

**แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน
จังหวัดนครราชสีมา**

ตำแหน่งเลขที่ 2702

ชื่อตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการ
สัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับต้น

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตว
แพทย์/วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำถาม	คำตอบ (ใส่เฉพาะตัวเลขข้อคำตอบ)
คำถามข้อที่ 1 : ระดับการศึกษา	2
คำถามข้อที่ 2 : ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง	7
คำถามข้อที่ 3 : ความรู้ที่จำเป็นในงาน	10
คำถามข้อที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	14
คำถามข้อที่ 5 : การบริหารจัดการ	11
คำถามข้อที่ 6 : ลักษณะของการทำงานในทีม	11
คำถามข้อที่ 7 : การวางแผน	8
คำถามข้อที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน	5
คำถามข้อที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน	8
คำถามข้อที่ 10 : กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา	8
คำถามข้อที่ 11 : อิสระในการคิด	10
คำถามข้อที่ 12 : ความท้าทายในงาน	8
คำถามข้อที่ 13 : การวิเคราะห์ข้อมูล	10
คำถามข้อที่ 14 : อิสระในการทำงาน	7
คำถามข้อที่ 15 : การได้รับอำนาจในการทำงาน	10
คำถามข้อที่ 16 : อำนาจในการตัดสินใจ	6
คำถามข้อที่ 17 : ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	8
คำถามข้อที่ 18 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	12
คำถามข้อที่ 19 : วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	6
คำถามข้อที่ 20 : ประเภทและระดับตำแหน่ง	11

ตารางแสดงผลการประเมินค่างาน					
ตำแหน่งเลขที่	2702 ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา				
ประเภท/ระดับตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ประเมินเป็น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ความรู้ที่จำเป็นในงาน		ความสามารถในการแก้ปัญหา		ภาระรับผิดชอบ	
ความรู้และความชำนาญ	F	กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	E+	อิสระในการปฏิบัติงาน	E
การบริหารจัดการ	II	ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	4	ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	3+
การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	3	ร้อยละของความรู้ (%)	50%	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	M
คะแนน	400	คะแนน	200	คะแนน	230
ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน
คะแนนรวม				830	
การตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง				ผ่าน	
สรุปผลการประเมิน				ผ่าน	
ช่วงคะแนนของตำแหน่ง				725 - 1035 คะแนน	
ผลสรุปการประเมิน					
ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินค่างาน		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งแรก		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งที่ 2	
		เหตุผลในการอนุมัติ		เหตุผลในการอนุมัติ	

**แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน
จังหวัดนครสวรรค์**

ตำแหน่งเลขที่ 4149

ชื่อตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการ
สัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับต้น

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครสวรรค์ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/
วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

คำถาม	คำตอบ (ใส่เฉพาะตัวเลขข้อคำตอบ)
คำถามข้อที่ 1 : ระดับการศึกษา	2
คำถามข้อที่ 2 : ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง	7
คำถามข้อที่ 3 : ความรู้ที่จำเป็นในงาน	10
คำถามข้อที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	13
คำถามข้อที่ 5 : การบริหารจัดการ	11
คำถามข้อที่ 6 : ลักษณะของการทำงานในทีม	10
คำถามข้อที่ 7 : การวางแผน	8
คำถามข้อที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน	5
คำถามข้อที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน	8
คำถามข้อที่ 10 : กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา	8
คำถามข้อที่ 11 : อิสระในการคิด	9
คำถามข้อที่ 12 : ความท้าทายในงาน	8
คำถามข้อที่ 13 : การวิเคราะห์ข้อมูล	8
คำถามข้อที่ 14 : อิสระในการทำงาน	7
คำถามข้อที่ 15 : การได้รับอำนาจในการทำงาน	10
คำถามข้อที่ 16 : อำนาจในการตัดสินใจ	6
คำถามข้อที่ 17 : ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	8
คำถามข้อที่ 18 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	12
คำถามข้อที่ 19 : วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	6
คำถามข้อที่ 20 : ประเภทและระดับตำแหน่ง	11

ตารางแสดงผลการประเมินค่างาน					
ตำแหน่งเลขที่	4149 ตำแหน่งปลุสตีร์จังหวังนครสวรรค์				
ประเภท/ระดับตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ประเมินเป็น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ความรู้ที่จำเป็นในงาน		ความสามารถในการแก้ปัญหา		ภาระรับผิดชอบ	
ความรู้และความชำนาญ	F	กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	E	อิสระในการปฏิบัติงาน	E
การบริหารจัดการ	II	ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	4	ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	3+
การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	3	ร้อยละของความรู้ (%)	43%	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	M
คะแนน	400	คะแนน	175	คะแนน	230
ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน
คะแนนรวม				805	
การตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง					ผ่าน
สรุปผลการประเมิน				ผ่าน	
ช่วงคะแนนของตำแหน่ง				725 - 1035 คะแนน	
ผลสรุปการประเมิน					
ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินค่างาน		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งแรก		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งที่ 2	
		เหตุผลในการอนุมัติ		เหตุผลในการอนุมัติ	

**แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน
จังหวัดสกลนคร**

ตำแหน่งเลขที่ 3409

ชื่อตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการ
สัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับต้น

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/
วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

คำถาม	คำตอบ (ใส่เฉพาะตัวเลขข้อคำตอบ)
คำถามข้อที่ 1 : ระดับการศึกษา	2
คำถามข้อที่ 2 : ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง	7
คำถามข้อที่ 3 : ความรู้ที่จำเป็นในงาน	10
คำถามข้อที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	13
คำถามข้อที่ 5 : การบริหารจัดการ	11
คำถามข้อที่ 6 : ลักษณะของการทำงานในทีม	10
คำถามข้อที่ 7 : การวางแผน	8
คำถามข้อที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน	5
คำถามข้อที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน	8
คำถามข้อที่ 10 : กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา	8
คำถามข้อที่ 11 : อิสระในการคิด	9
คำถามข้อที่ 12 : ความท้าทายในงาน	8
คำถามข้อที่ 13 : การวิเคราะห์ข้อมูล	9
คำถามข้อที่ 14 : อิสระในการทำงาน	7
คำถามข้อที่ 15 : การได้รับอำนาจในการทำงาน	10
คำถามข้อที่ 16 : อำนาจในการตัดสินใจ	6
คำถามข้อที่ 17 : ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	8
คำถามข้อที่ 18 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	12
คำถามข้อที่ 19 : วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	6
คำถามข้อที่ 20 : ประเภทและระดับตำแหน่ง	11

ตารางแสดงผลการประเมินค่างาน					
ตำแหน่งเลขที่	3409 ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร				
ประเภท/ระดับตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น (M1)				
ประเมินเป็น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ความรู้ที่จำเป็นในงาน		ความสามารถในการแก้ปัญหา		การรับผิดชอบ	
ความรู้และความชำนาญ	E+	กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	E	อิสระในการปฏิบัติงาน	E
การบริหารจัดการ	II	ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	4	ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	3+
การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	3	ร้อยละของความรู้ (%)	43%	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	M
คะแนน	350	คะแนน	152	คะแนน	230
ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน
คะแนนรวม				732	
การตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง				ผ่าน	
สรุปผลการประเมิน				ผ่าน	
ช่วงคะแนนของตำแหน่ง				725 - 1035 คะแนน	
ผลสรุปการประเมิน					
ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินค่างาน		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งแรก		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งที่ 2	
		เหตุผลในการอนุมัติ		เหตุผลในการอนุมัติ	

**แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน
จังหวัดเลย**

ตำแหน่งเลขที่ 3383

ชื่อตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/วิชาการ
สัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับต้น

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัด (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นายสัตวแพทย์/ปฏิบัติงานสัตวแพทย์/
วิชาการสัตวบาล/ปฏิบัติงานสัตวบาล))

ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

คำถาม	คำตอบ (ใส่เฉพาะตัวเลขข้อคำตอบ)
คำถามข้อที่ 1 : ระดับการศึกษา	2
คำถามข้อที่ 2 : ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง	7
คำถามข้อที่ 3 : ความรู้ที่จำเป็นในงาน	10
คำถามข้อที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	13
คำถามข้อที่ 5 : การบริหารจัดการ	11
คำถามข้อที่ 6 : ลักษณะของการทำงานในทีม	10
คำถามข้อที่ 7 : การวางแผน	8
คำถามข้อที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน	5
คำถามข้อที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน	8
คำถามข้อที่ 10 : กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา	8
คำถามข้อที่ 11 : อิสระในการคิด	9
คำถามข้อที่ 12 : ความท้าทายในงาน	8
คำถามข้อที่ 13 : การวิเคราะห์ข้อมูล	9
คำถามข้อที่ 14 : อิสระในการทำงาน	7
คำถามข้อที่ 15 : การได้รับอำนาจในการทำงาน	10
คำถามข้อที่ 16 : อำนาจในการตัดสินใจ	6
คำถามข้อที่ 17 : ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	8
คำถามข้อที่ 18 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	12
คำถามข้อที่ 19 : วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	6
คำถามข้อที่ 20 : ประเภทและระดับตำแหน่ง	11

ตารางแสดงผลการประเมินค่างาน					
ตำแหน่งเลขที่	3383 ตำแหน่งปลุสสัตว์จังหวัดเลย				
ประเภท/ระดับตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ประเมินเป็น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง (M2)				
ความรู้ที่จำเป็นในงาน		ความสามารถในการแก้ปัญหา		ภาวะรับผิดชอบ	
ความรู้และความชำนาญ	E+	กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	E	อิสระในการปฏิบัติงาน	E
การบริหารจัดการ	II	ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	4	ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	3+
การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	3	ร้อยละของความรู้ (%)	43%	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	M
คะแนน	350	คะแนน	152	คะแนน	230
ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน	ความสอดคล้องขององค์ประกอบ	ผ่าน
คะแนนรวม				732	
การตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง				ผ่าน	
สรุปผลการประเมิน				ผ่าน	
ช่วงคะแนนของตำแหน่ง				725 - 1035 คะแนน	
ผลสรุปการประเมิน					
ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินค่างาน		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งแรก		ผู้ทดสอบและวันที่ประเมินครั้งที่ 2	
		เหตุผลในการอนุมัติ		เหตุผลในการอนุมัติ	