เอกสารวิชาการ
เรื่อง

คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์

โดย

สุวิมล สว่างวงษ์

เลขทะเบียนวิชาการ	๖๔ (๒) – ๐๕๐๓ - ๑๕๒
สถานที่ดำเนินการ	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔
การเผยแพร่	เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ในระหว่างที่ยังมิได้ออก กฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว สำหรับกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานสัตวแพทย์) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการให้มีการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗ (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) โดย อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ได้มีประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ มีกระบวนการดำเนินการ ที่เป็นระบบ มีความคล่องตัว เหมาะสม สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด

ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ จึงได้จัดทำ “คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์” เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางดำเนินการคัดเลือกบุคคล และใช้สำหรับถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ ผู้ศึกษาต้องขอขอบคุณ หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาจนคู่มือฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ ข้าราชการที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง และข้าราชการทั่วไปของทุกหน่วยงานในกรมปศุสัตว์ ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

สุวิมล สว่างวงษ์
พฤศจิกายน ๒๕๖๔

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

สารบัญตาราง ง

สารบัญภาพ จ

บทที่ ๑ บทนำ ๑

๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหา ๑

๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา ๓

๓. นิยามศัพท์ ๓

๔. ขอบเขตของการศึกษา ๕

๕. วิธีการศึกษา ๕

๖. ประโยชน์ที่ได้รับ ๕

บทที่ ๒ แนวคิด หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ๖

๑. แนวคิดของการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ๗

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๘

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๘

๔. หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ๙

๔.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ๙

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ๙

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ๙

๔.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ๙

๔.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ ๑๐

๔.๖ ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ๑๐

๔.๗ หนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๑๙๕๐๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ๒๑

บทที่ ๓ การดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ๒๓

๑. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๒๔

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง ๒๔

ขั้นตอนที่ ๑ สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น ๒๕

ขั้นตอนที่ ๒ แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล ๒๗

ขั้นตอนที่ ๓ แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ๒๗

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ ๒๗

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ๓๒

ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ๓๒

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๑.๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ๓๔
ขั้นตอนที่ ๑ สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น ๓๕
ขั้นตอนที่ ๒ แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล ๓๕
ขั้นตอนที่ ๓ แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ๓๕
ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ ๓๕
ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ๔๐
ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ๔๐
๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ๔๒
ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) ๔๒
ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔) ๔๓
ขั้นตอนที่ ๓ จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ๔๔

บทที่ ๔ สรุปผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๕๓
๑. สรุปผล ๕๓
๒. ปัญหาและอุปสรรค ๕๔
๓. ข้อเสนอแนะ ๕๕

บรรณานุกรม ๕๖

ภาคผนวก ก
- ตัวอย่างประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๕๘
- ตัวอย่างประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๖๒

ภาคผนวก ข
- ตัวอย่างแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper) ๖๕
- ตัวอย่างหนังสือรับรองแบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper) ๖๙
- ตัวอย่างการจัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ๗๑
- ตัวอย่างเค้าโครงผลงานที่มีลักษณะของผลงานเหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๙๐
- ตัวอย่างข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๙๘
- แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ๑๐๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข (ต่อ)

- ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑๐๓
- การแจ้งเวียนมาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน และประกาศตรวจสอบผลงานของผู้ประเมิน ๑๐๖

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ รายการแสดงละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการในกรมปศุสัตว์ ๑๐
ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ก ๒๙
ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ข ๓๐
ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ค ๓๑
ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ง ๓๗
ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย จ ๓๘
ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ฉ ๓๙
ตารางที่ ๘ เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ๔๙

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง ๒๔
ภาพที่ ๒ ภาพหน้าจอแสดงการเลือกเมนูสอบถามข้อมูลบุคคล ๒๕
ภาพที่ ๓ ภาพหน้าจอการค้นหาข้อมูลรายชื่อข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ๒๕
ภาพที่ ๔ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง ๓๓
ภาพที่ ๕ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ๓๔
ภาพที่ ๖ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ๔๑
ภาพที่ ๗ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ๔๒
ภาพที่ ๘ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ๔๕

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน คือ การปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงานเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อเป็นฐานให้ราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กำหนดแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ในระหว่างที่ยังมิได้ออก กฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวสำหรับกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานสัตวแพทย์) กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ก.พ. ได้มีมติมอบให้ อ.ก.พ.กรมและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยมีเนื้อหาในส่วนของขั้นตอนการคัดเลือก สรุปได้ดังนี้

๑. ก.พ.กำหนดให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนดได้ เพื่อให้ส่วนราชการมีหลักปฏิบัติและสามารถดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน และให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานที่สำนักงาน ก.พ.และ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๓. การส่งผลงานและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่สำนักงาน ก.พ.และ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๔. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.และ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๕. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับได้รับผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ และประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และให้มีประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญ คือ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล ที่ ก.พ.กำหนด ตามแนวทางในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ในส่วนของผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและวิธีการดำเนินการ โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ **ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์** (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดให้ดำเนินการ ปีงบประมาณละ ๓ รอบ ในช่วงเดือนตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้**คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล**เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และกำหนดให้ดำเนินการ ปีงบประมาณละ ๒ รอบ ในช่วงเดือนพฤศจิกายน และเดือนพฤษภาคม

การปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีผลทำให้กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งสองกรณีดังกล่าวข้างต้น มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน

กระบวนการคัดเลือกบุคคล ไม่ได้เป็นเพียงการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เท่านั้น แต่เป็นขั้นตอนสำคัญในการคัดเลือกบุคคลที่จะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากลักษณะของบุคคล ๓ ด้าน ได้แก่ ผลงาน (Performance) สมรรถนะ (Competency) และ ศักยภาพ (Potential) ซึ่งผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป จะต้องนำเสนอผลงาน หรือเค้าโครงผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ในสายงานที่จะแต่งตั้ง และมีความสอดคล้องตรงตามภารกิจของหน่วยงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องศึกษารายละเอียดของการดำเนินการ แต่ละขั้นตอนให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน หากมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนไป การปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ จะไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ พบว่าผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกฯ ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด เช่น นำเสนอผลงานไม่ครบตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด มีผลการปฏิบัติงานไม่ครบ ๑๐๐% ผลงานยังไม่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน ไม่ได้รับการประเมินคุณลักษณะจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ ต่อไปได้

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ มีกระบวนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลฯ ที่เป็นระบบ มีความคล่องตัว เหมาะสม สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนราชการโดยรวม จึงได้จัดทำ “คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์” เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางดำเนินการคัดเลือกบุคคล และใช้สำหรับถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างถูกต้อง และใช้สำหรับถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

๒. เพื่อใช้เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือกบุคคลและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๓. นิยามศัพท์

๑. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

๒. ประธานกรรมการ หมายถึง อธิบดีกรมปศุสัตว์

๓. กรรมการ หมายถึง รองอธิบดีที่รับผิดชอบหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๔. เลขานุการ หมายถึง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๕. ผู้ช่วยเลขานุการ หมายถึง หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๖. ผู้ขอรับการคัดเลือก หมายถึง ผู้ส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑-๔) เพื่อขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และรับเงินประจำตำแหน่ง (ระดับชำนาญการ)

๗. แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน หมายถึง เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกที่จัดทำเป็นรูปเล่ม ประกอบด้วยเอกสารหมายเลข ๑ – ๔ ได้แก่ เอกสารหมายเลข ๑ คือ ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน เอกสารหมายเลข ๒ คือ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี เอกสารหมายเลข ๓ คือ ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และเอกสารหมายเลข ๔ คือ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการคัดเลือก ได้แก่ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๙. คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือก มีองค์ประกอบ ๗ ด้าน ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบ

๒) ความคิดริเริ่ม

๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

๔) ความประพฤติ

๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย

๖) การพัฒนาตนเอง

๗) คุณลักษณะอื่น ๆ

๑๐. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี หมายถึง ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ไม่เกิน ๓ ปี นับรวมปีปัจจุบัน

๑๑. ผลงานที่จะขอรับการประเมิน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ที่มีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และต้องเป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่นำเสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑๒. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต พัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง โดยให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๑๓. การพิจารณาคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดย อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ได้กำหนดให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณสมบัติของบุคคล

๒) คุณลักษณะของบุคคล

๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๔) ผลงานที่จะขอรับการประเมิน

๕) ข้อเสนอ/แนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

๑๔. ผู้ได้รับการคัดเลือก หมายถึง ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานรวมสูงสุด และมีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน กรณีมีผู้ได้รับคะแนนรวมเท่ากัน อธิบดีกรมปศุสัตว์ จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑๕. ผู้ไม่ผ่านการคัดเลือก หมายถึง ผู้ที่จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน จัดส่งไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานในแต่ละองค์ประกอบ ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน

๑๖. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หมายถึง ผลการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และรับเงินประจำตำแหน่ง (ระดับชำนาญการ) โดยจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานและรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ นับแต่ประกาศ

๑๗. ผู้ขอรับการประเมิน หมายถึง ผู้ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง (ระดับชำนาญการ)

๔. ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ครอบคลุมรายละเอียดการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ในส่วนของขั้นตอนคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ในแต่ละกรณี ที่ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบ ตั้งแต่การสำรวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น แจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก และเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกฯ รวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ รวมทั้งการแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมินฯ จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานของการคัดเลือกบุคคลในแต่ละกรณี ตลอดจนข้อเสนอแนะ ปัญหาที่พบ และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

๕. วิธีการศึกษา

๑. ศึกษา ระเบียบ หนังสือเวียน คู่มือ ทฤษฎี และรายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้อง
๒. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล
๓. การจัดทำผังการปฏิบัติงานในขั้นตอนการดำเนินการของกระบวนการคัดเลือกบุคคลในแต่ละกรณี
๔. การสรุปการดำเนินการ และข้อควรปฏิบัติ
๕. การสรุปปัญหา อุปสรรค และการจัดทำข้อเสนอแนะ

๖. ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. กองการเจ้าหน้าที่ มีคู่มือปฏิบัติงาน ที่เป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงาน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษของกรมปศุสัตว์ ได้อย่างถูกต้อง และใช้สำหรับถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือกบุคคลและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

บทที่ ๒
แนวคิด หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้บุคลากร มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพ สิ่งนี้จะส่งผลให้หน่วยงานได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ได้ ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดของการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๑๓๒

๔. หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ

๔.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป

๔.๖ ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและการรับเงินประจำตำแหน่ง

๔.๗ หนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๒/ ว ๑๙๕๐๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ

๑. แนวคิดของการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

สำนักงาน ก.พ.(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะนำไปใช้ส่งเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ดังนี้

๑. โครงสร้างตำแหน่งของส่วนราชการภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตำแหน่งส่วนใหญ่ถูกกำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจึงยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และเน้นการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) มากขึ้น

๒. มอบ/กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับ อ.ก.พ. ส่วนราชการรวมทั้งให้กับผู้บริหารของส่วนราชการ และสนับสนุนให้มีการสร้างระบบการบริหารจัดการในงานบุคคลให้เหมาะสมกับแต่ละส่วนราชการ โดยเฉพาะการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับภารกิจรวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบราชการโดยรวมมากยิ่งขึ้น

๓. การดำเนินการประเมินบุคคลต้องมีการคัดสรรคน เพื่อให้ได้คนที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานเพื่อประเมินต่อไปได้ ทั้งนี้ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กำหนดมีโอกาสเท่าเทียมกัน ที่จะได้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อให้กรมสามารถสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง

๔. การดำเนินการประเมินบุคคล ส่วนราชการต้องคำนึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ โดยดำเนินการควบคู่กับการคัดสรรคนอย่างโปร่งใส เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง

๕. ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินควรเป็นผลงานที่มีลักษณะการนำข้อมูล (Data) มาวิเคราะห์สังเคราะห์ ให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ (Information) สำหรับพัฒนางานในเชิงรุกและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ (Knowledge) ที่จะนำไปใช้ส่งเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นการเสนอเพียงผลสำเร็จของผลงานย้อนหลังเท่านั้น แต่เป็นแนวคิดที่จะสามารถนำมาพัฒนาการทำงานของหน่วยงานในอนาคตได้

๖. ควรมีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ใช้อ้างอิง และป้องกันการลอกเลียนผลงาน

จากแนวคิดของการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ สรุปได้ว่า กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการของกรมปศุสัตว์ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดย อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการคัดเลือกบุคคล โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพิจารณาจากเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพของผลงาน ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อให้กรมปศุสัตว์ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความรู้

ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ มีความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ ก.พ.กำหนด

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กรมปศุสัตว์ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นการวางกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร และพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกระแส การเปลี่ยนแปลง เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ รวมทั้งยังสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและการจัดการสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อทิศทาง เป้าหมาย ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกด้านความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมาย และหลักคุณธรรม รวมทั้งสามารถวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ มุ่งให้ความสำคัญในการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคลของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ต่อไป

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๑๓๒

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๑) ได้อธิบายว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ วางแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ โดยได้กำหนดบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ๑๑ หมวด ๑๓๙ มาตรา ร่างขึ้นโดยคำนึงถึง ๕ หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ ได้ระบุว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และมาตรา ๑๓๒ ได้ระบุว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

๔. หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

ก.พ. มีมติมอบให้ อ.ก.พ. กรม และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

กรณีที่ ๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

ในการนี้ ก.พ. ก็ได้มีการกำหนด ให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลการประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้ส่วนราชการ จะได้มีหลักปฏิบัติและสามารถดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้มีการระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการขอรับเงินประจำตำแหน่ง กรณีการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๔.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒

ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการสำหรับกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๔.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒

ก.พ. มีมติรับทราบการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการในกรมปศุสัตว์ รวม ๑๑ กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่	ตำแหน่ง
๑	นายสัตวแพทย์
๒	นักวิชาการสัตวบาล
๓	นักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๔	นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเผยแพร่ นักวิเทศสัมพันธ์
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๖	นิติกร
๗	เศรษฐกร
๘	นักวิชาการสถิติ
๙	เภสัชกร
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๑	บรรณารักษ์

ตารางที่ ๑ รายการแสดงละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการในกรมปศุสัตว์

๔.๖ ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก่อนที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมิน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ<u>คุณสมบัติของบุคคล</u>ที่จะได้รับการคัดเลือก

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๑.๑.๓ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับที่จะแต่งตั้ง / คุณวุฒิการศึกษา	ระดับชำนาญการ		ระดับชำนาญการพิเศษ
	(เลื่อน)	(รับเงินประจำตำแหน่ง)	
ปริญญา**ตรี** หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๔ ปี)	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญา**ตรี** หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี ที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี)	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี
ปริญญา**ตรี** หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญา**โท** หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญา**เอก** หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ “โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง”

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง**ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง** และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ**สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ และ ๒** หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นับได้ **ไม่เกินครึ่งหนึ่ง**ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแนวทางดังนี้

(๕.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๕.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น ดังนี้

(๕.๒.๑) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕.๒.๒) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

๑.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องกัน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๒.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

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

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

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

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการพิจารณาขอรับการคัดเลือก รวบรวมข้อมูลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ

สายงานที่จะแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่จะเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาคัดเลือกต่อไป

ผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติฯ ในรอบใด จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตามกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าสละสิทธิ์ ในการขอรับการคัดเลือกฯ ในรอบนั้น และจะไม่มีการแจ้งเตือน

(๔) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๕) กรณีที่มีผู้แสดงตนทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่หากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักทวงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

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

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ มีความประสงค์จะเปลี่ยนหัวข้อผลงาน หรือ คาดว่าจะจัดทำผลงานไม่แล้วเสร็จ ภายในวันครบกำหนดตามประกาศฯ ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๒ เพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือกใหม่ ในรอบถัดไป

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

(๑) กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในช่วงเดือนพฤษภาคม และเดือนพฤศจิกายน ของทุกปี หรือตามความเหมาะสม

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

กรณีขอรับการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ด้วย

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ

(๔) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน

(๕) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ (๔) พร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมปศุสัตว์เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๖) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๗) กรณีที่มีผู้แสดงตนทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่หากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักทวงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

(๘) กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้หน่วยงานแจ้งเวียนข้าราชการในสังกัดทราบ และแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ กำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ มีความประสงค์จะเปลี่ยนหัวข้อผลงาน หรือ คาดว่าจะจัดทำผลงานไม่แล้วเสร็จ ภายในวันครบกำหนดตามประกาศฯ ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๒ เพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือกใหม่ ในรอบถัดไป

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ทักษะ และสมรรถนะ ดังนี้

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

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กำหนด (ข้อ ๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก)

(๓) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

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

๒.๓ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคลและผลงานที่นำเสนอขอรับการประเมิน มีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับสำหรับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่จะพัฒนางาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้การคัดเลือกบุคคล เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๒.๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

- คุณสมบัติของบุคคล ๑๐ คะแนน
- คุณลักษณะของบุคคล ๑๐ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๒๐ คะแนน
- ผลงานที่จะขอรับการประเมิน ๓๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ๓๐ คะแนน

๒.๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด และมีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน หากมีกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๔ เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือก

๒.๔.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๒.๔.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (นับรวมปีที่ขอรับการคัดเลือก)

๒.๔.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน พร้อมเค้าโครงผลงาน ดังนี้

๑) ผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ต้องมีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ ระดับ และมีอายุไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่สิ้นสุดการดำเนินการที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการหรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา

๓) ต้องมีผลงานที่ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ เป็นหัวหน้าโครงการ ซึ่งมีสัดส่วนผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่อง ผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมดำเนินการที่มีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ และมีผลการปฏิบัติงานรวมกันทุกเรื่อง ไม่น้อยกว่า ๑๐๐% สำหรับจำนวนผลงานให้เสนอตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

กรณี เป็นผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการ ต้องแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของผลงาน ในส่วนของผู้ร่วมดำเนินการ พร้อมทั้งมีการลงลายมือชื่อรับรองสัดส่วนให้ครบทุกรายด้วย

๔) เค้าโครงผลงานให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ ในการศึกษา ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษาปีที่ดำเนินการ ระบุรายละเอียดและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ระบุความสำเร็จของผลงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรคการนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ และมีผู้บังคับบัญชา ในระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า ลงนามรับรองผลงาน

๒.๔.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต พัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

เมื่อได้รับการแต่งตั้ง โดยให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๒.๔.๕ แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครขอรับการคัดเลือกฯ

๒.๔.๖ ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จะต้องได้รับการพิจารณาประเมินให้คะแนนในส่วนของผลงานที่จะขอรับการประเมิน/ผลปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ จากผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าด้วย

๒.๔.๗ จัดทำปกของแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามที่กำหนด ดังนี้

ระดับที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ	**สีของปกและสันปก**
ระดับชำนาญการ	สีชมพู
ระดับชำนาญการพิเศษ	สีฟ้า
ตำแหน่งว่างทุกระดับ	สีเหลือง
ขอรับเงินประจำตำแหน่งทุกสายงาน	สีเขียว

ทั้งนี้ ผลงานที่จะขอรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔) ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานแล้ว ก่อนที่จะจัดส่งเอกสารเพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือก

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๓.๑ <u>วิธีการเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน</u>

ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน ดำเนินการจัดทำและส่งผลงานภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมปศุสัตว์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

๑) เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๒) เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๓) เอกสารหมายเลข ๓ ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษา ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา ผู้ร่วมดำเนินการ ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ ระบุความสำเร็จของงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ /ปัญหา/ อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์

๔) เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๓.๑.๒ เอกสารวิชาการ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำและส่งผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่เป็นชื่อเรื่องเดียวกันกับผลงานและครบทุกเรื่องตามที่เสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๓.๒ <u>หลักเกณฑ์ของผลงานที่ส่งประเมิน</u>

ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางาน ดังนี้

๓.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้ เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานก็ได้

๓.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย รูปแบบการนำเสนอตามเอกสารหมายเลข ๔ ในแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล

๓.๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงานตามข้อ ๓ และ ข้อ ๔ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๓.๒.๔ ให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงในวารสาร หรือ web-site หน่วยงาน เป็นต้น

๓.๓. <u>เงื่อนไขผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน</u>

ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๓.๓.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ ตามที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการ หรือตามหลักฐานการขอขยายเวลาและเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และมีเลขทะเบียนผลงานวิชาการหรือวิจัยจากกรมปศุสัตว์เรียบร้อยแล้ว

๓.๓.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือผลงานที่ใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร

๓.๓.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๓.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๓.๕ จำนวนผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง และต้องมีผลการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% เป็นผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติในฐานะหัวหน้าโครงการอย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมโครงการ แต่จะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐

๓.๓.๖ ผลงานที่นำมาขอประเมินจะต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่นำเสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล หากมีการเปลี่ยนเรื่องผลงาน หรือไม่สามารถส่งผลงานดังกล่าวครบตามจำนวนที่ได้นำเสนอไว้กับคณะกรรมการคัดเลือกในระยะเวลากำหนด ให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอในขั้นตอนเข้ารับการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่

๓.๓.๗ ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคลตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ หนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๓/ว ๑๓๑๑๘ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๓ และหนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๓/ว ๒๕๙๕๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๓ โดยมีกำหนดระยะเวลาการแจ้งเวียนผลงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

๓.๓.๘ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานต่างๆ เห็นสมควร

๓.๔. <u>ลักษณะของผลงาน</u>

ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน ได้กำหนดลักษณะของผลงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ลักษณะของผลงาน	ระดับชำนาญการ (ยกเว้นนายสัตวแพทย์)	ระดับชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง – เฉพาะนายสัตวแพทย์)	ระดับชำนาญการพิเศษ
ขอบเขตของผลงาน	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
คุณภาพของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้	มีคุณภาพของผลงานดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก
ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาการเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาการเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
ประโยชน์ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์	มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ	มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๓.๕. <u>เกณฑ์การพิจารณาผลงาน</u>

๓.๕.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สิ่งแรกที่ต้องคำนึง คือ ผลงานของผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงถึงคุณภาพของผลงานนั้นว่ามีแนวคิด วิธีดำเนินการ และความยุ่งยากซับซ้อนอย่างไร ลำดับต่อมาคือมีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร นอกจากนั้นสิ่งที่ต้องคำนึง คือตัวบุคคลว่ามีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญงานในสาขาวิชานั้นๆ หรือไม่ ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงาน จึงได้กำหนดองค์ประกอบไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) คุณภาพของผลงาน

๒) ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้

๓) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๓.๕.๒ การกำหนดคะแนน จากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ องค์ประกอบแล้วในการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ได้พิจารณาให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณภาพของผลงาน	๖๐ คะแนน
- แนวคิด	๒๐ คะแนน
- วิธีดำเนินการ	๒๐ คะแนน
- ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	๒๐ คะแนน
๒) ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้	๒๐ คะแนน
๓) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๒๐ คะแนน

๓.๕.๓ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนนตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน ๖๐ คะแนน ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๓๙ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง) ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๒ คะแนนขึ้นไป)

- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๕ คะแนนขึ้นไป)

๒) ได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป

๓.๕.๔ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

๑) การแก้ไขผลงานเป็นการแก้ไขในสาระสำคัญ

๒) ผลงานวิชาการที่ส่งมาประเมินมีเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ผ่านการประเมินและเรื่องที่ผ่านการประเมิน มีสัดส่วนการปฏิบัติงานรวมกันแล้วไม่ถึง ๑๐๐%

๔.๗ หนังสือกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๒/ ว ๑๙๕๐๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

กรมปศุสัตว์ ได้กำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพิ่มเติม เพื่อให้การประเมินผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสายงาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมินมีแนวทางปฏิบัติในการจัดทำผลงานวิชาการได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และคุณภาพของผลงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑. การนับระยะเวลาดำเนินการผลงานของทุกสายงาน

๑.๑ กรณีเป็นงานวิจัยต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ “เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี” นับจากวันที่สิ้นสุดการดำเนินการ ตามที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการ หรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา และเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว

๑.๒ กรณีเป็นงานวิชาการ ต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ “เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี” นับจากกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่ระบุในแบบเสนอโครงการ (Concept paper) และเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว

๒. การนำเทคนิคและวิธีการที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ประกอบการเขียนผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินสามารถนำเทคนิคและวิธีการที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้แต่จะต้องมีการปรับประยุกต์และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาของผู้เขียน มิฉะนั้น จะเข้าข่ายการดัดแปลงทำซ้ำ หรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น เช่น กลุ่มตัวอย่าง สถานที่ดำเนินการ เป็นต้น

๓. กำหนดจำนวนของผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๓.๑ ระดับชำนาญการและการขอรับเงินประจำตำแหน่งในระดับชำนาญการ ให้ส่งผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

๓.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ส่งผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์ชำนาญการที่ไม่เคยจัดทำผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง ให้ส่งผลงานจำนวน ๓ เรื่อง

ทั้งนี้ จะต้องมีสัดส่วนผลการปฏิบัติงานของผลงานทั้งหมดรวมกันไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ โดยจะต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าโครงการอย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับผลงานเรื่องอื่นอาจจะเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมดำเนินการก็ได้ แต่จะต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐

๔. การตัดสินการประเมินคุณภาพของผลงาน

๔.๑ การคิดคะแนนของผลงาน ให้คิดคะแนนทุกเรื่องที่ส่งเข้ารับการประเมิน

๔.๒ กรณีผู้ขอรับการประเมินกับผู้ร่วมดำเนินการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่างกันแต่อยู่ในสายงานเดียวกัน หากผลงานผ่านการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ให้ถือว่า “ผ่านในระดับชำนาญการ” เช่นกัน

๔.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินกับผู้ร่วมดำเนินการดำรงตำแหน่งที่ต่างสายงานกัน การพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานจะเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละสายงาน และตามองค์ประกอบการพิจารณาโดยพิจารณาจากสัดส่วนการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ในแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

๔.๔ คำว่า “สาระสำคัญ” จะต้องครอบคลุมตามประเด็น ดังนี้

- ชื่อเรื่อง
- วัตถุประสงค์
- วิธีการศึกษา
- วิธีวิเคราะห์
- ประชากรตัวอย่าง
- หลักวิชาการสถิติ
- การแปรผลการศึกษา
- ข้อสรุปของการศึกษา

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานพิจารณากลั่นกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้ครบถ้วน ถูกต้องทั้งรูปแบบและข้อมูลก่อนอนุมัติให้เผยแพร่ผลงาน

๕. การปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานวิชาการ (ระยะเวลา/ดำเนินการ) ได้กำหนดให้ปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานวิชาการสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อไม่ใช่ “สาระสำคัญ” ของเรื่องตามการนิยามคำดังกล่าวข้างต้น แบ่งออกเป็น ๒ กรณี

๕.๑ กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วมีมติให้ปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน เพื่อให้มีความเรียบร้อยและชัดเจนยิ่งขึ้น กำหนดระยะเวลาดำเนินการภายใน ๗ วัน นับจากวันที่กองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือแจ้งให้ทราบและนำผลงานที่ปรับแก้ไขไปเผยแพร่ ไม่ต้องนำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาใหม่ โดยคณะกรรมการมอบหมายให้กรรมการท่านใดท่านหนึ่งเป็นที่ปรึกษาและรับรองผลงาน หากผู้ขอรับการประเมินไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการทราบ

๕.๒ กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วมีมติให้ปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานเพื่อให้คุณภาพของผลงานมีความครบถ้วน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นไปตามหลักวิจัย/วิชาการ โดยไม่ใช่การแก้ไขในสาระสำคัญ กำหนดระยะเวลาดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือแจ้งให้ทราบและนำผลงานที่ปรับแก้ไขไปเผยแพร่ จะต้องนำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาคุณภาพผลงานใหม่ หากผู้ขอรับการประเมินไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการทราบ

๖. การกำหนดสัดส่วนของผลงาน

กรณีผลงานวิชาการที่มีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ให้ระบุรายละเอียด/กระบวนงานของผลงานและสัดส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ โดยระบุสัดส่วนในแต่ละรายละเอียด/กระบวนงาน เป็นร้อยละของสัดส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ เช่น สัดส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ เท่ากับ ๑๐๐ รายละเอียด/กระบวนงาน ได้แก่ วางแผนร้อยละ ๒๐ รวบรวมข้อมูลร้อยละ ๔๐ วิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ๒๐ สรุปผลรายงานร้อยละ ๒๐ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ร่วมดำเนินการแบ่งสัดส่วนอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยการประชุมพิจารณามีมติให้คณะกรรมการแต่ละสายงานเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานที่มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ เป็นที่ทราบโดยทั่วไป ทำให้การคัดเลือกบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เน้นหลักความรู้ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ การแต่งตั้งบุคคลมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ และช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์ผลงาน เพื่อโอกาสในการเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

บทที่ ๓
การดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์ ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยสามารถสรุปขั้นตอนและการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

๑. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง

๑. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ เป็นต้นและกรณีการขอรับเงินประจำตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ชำนาญการ หรือตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ หรือตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการ ซึ่งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ คือ อธิบดีกรมปศุสัตว์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น
๒. แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล
๓. แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก
๔. รวมรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์
๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
๖. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

โดยแต่ละขั้นตอนสรุปละเอียดได้ตามภาพที่ ๑ ดังนี้

ภาพที่ ๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง

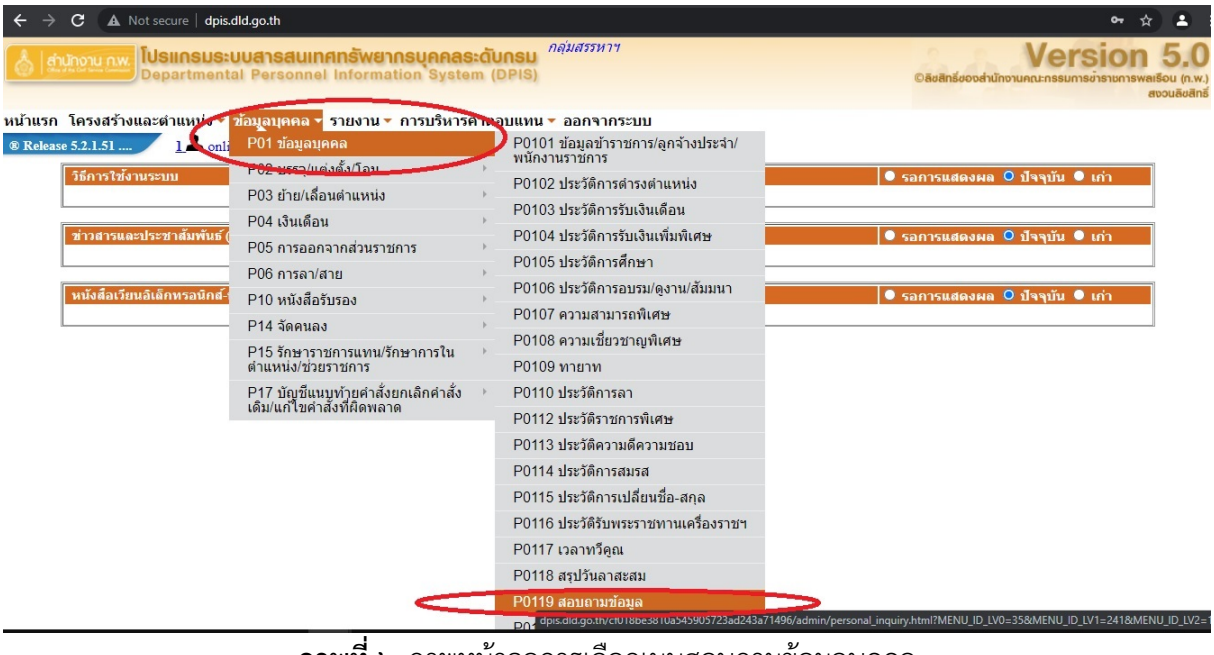
ขั้นตอนที่ ๑ สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น

กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสำรวจข้อมูลข้าราชการเพื่อค้นหารายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ อ.ก.พ.กำหนด ในขั้นตอนนี้ จะใช้ข้อมูลประวัติการรับราชการเพื่อตรวจสอบระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและข้อมูลประวัติการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการ ดังนี้

๑.๑ เปิดโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) โดยใช้เว็บเบราว์เซอร์ของ Google Chrome

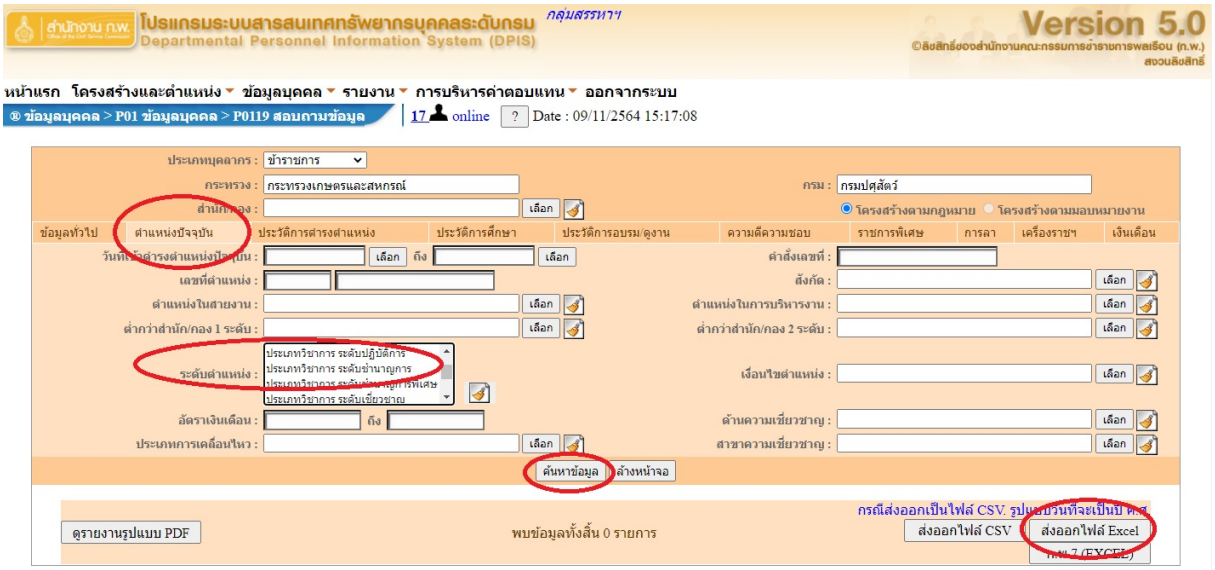
๑.๒ เข้าสู่ระบบด้วยชื่อผู้ใช้และรหัสผ่าน ที่ได้รับจากกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๑.๓ เลือกเมนูข้อมูลบุคคล -----> P01 ข้อมูลบุคคล -----> P0119 สอบถามข้อมูล ดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ ภาพหน้าจอการเลือกเมนูสอบถามข้อมูลบุคคล

๑.๔ เลือกเมนู ตำแหน่งปัจจุบัน ------> ระดับตำแหน่ง “ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ” -----> กดปุ่มค้นหาข้อมูล -----> ตามด้วยปุ่มส่งออกไฟล์ Excel ดังภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ ภาพหน้าจอการค้นหาข้อมูลรายชื่อข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ

๑.๕ เปิดไฟล์ข้อมูลข้าราชการที่ส่งออกไฟล์ Excel มาจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๑.๖ เปิดไฟล์ฐานข้อมูลข้าราชการของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๑.๗ ทำการเพิ่มคอลัมน์ในไฟล์ฐานข้อมูลข้าราชการของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อใช้สูตร “VLOOKUP” สำหรับการดึงข้อมูลวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุดจากไฟล์ข้อมูลข้าราชการที่ส่งออกไฟล์ Excel มาจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

๑.๘ ทำการเพิ่มคอลัมน์เพื่อใช้สูตร “DATEDIF” คำนวณระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันโดยให้นับถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้

๑) คอลัมน์ที่ ๑ พิมพ์ข้อมูลวันที่ปิดรับสมัคร

๒) คอลัมน์ที่ ๒ พิมพ์สูตร DATEDIF(A1,B1+1,"Y")&"ปี"&DATEDIF(A1,B1+1,"YM")&"เดือน" &DATEDIF(A1,B1+1,"MD")&"วัน"

A1 หมายถึง เซลล์ที่มีข้อมูลวันที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

B1 หมายถึง เซลล์ที่มีข้อมูลวันที่ปิดรับสมัคร

๑.๙ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลข้าราชการตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

๑.๑๐ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการ โดยการกรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจากคอลัมน์ข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๑.๘ ประกอบกับคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดจากคอลัมน์ข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๑.๗ ดังนี้

๑) กรองข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด เลือกคุณวุฒิ “ปริญญาตรี” กรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เลือกข้อมูลตั้งแต่ “๖ ปี” ขึ้นไป

๒) กรองข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด เลือกคุณวุฒิ “ปริญญาโท” กรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เลือกข้อมูลตั้งแต่ “๔ ปี” ขึ้นไป

๓) กรองข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด เลือกคุณวุฒิ “ปริญญาเอก” กรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เลือกข้อมูลตั้งแต่ “๒ ปี” ขึ้นไป

๑.๑๑ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลข้าราชการตำแหน่งระดับชำนาญการ และเลือกข้อมูลกรอบระดับตำแหน่ง “ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ”

๑.๑๒ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยการกรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจากคอลัมน์ข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๑.๘ เลือกข้อมูลตั้งแต่ “๔ ปี” ขึ้นไป

๑.๑๓ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลข้าราชการตำแหน่งนายสัตวแพทย์ระดับชำนาญการ

๑.๑๔ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้มีสิทธิรับเงินประจำตำแหน่ง โดยการกรองข้อมูลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจากคอลัมน์ข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๑.๘ เลือกข้อมูล ระหว่าง “๒ - ๓ ปี”

ขั้นตอนที่ ๒ แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้รับการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับชา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลมีองค์ประกอบในการพิจารณา กองการเจ้าหน้าที่ จึงดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดทางอีเมล์ (gdld@dld.go.th) และเผยแพร่บนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดตรวจสอบรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น

๒.๒ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือหน่วยงานเทียบเท่าของผู้ขอรับการคัดเลือกประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก

การพิจารณาคัดเลือกบุคคล มีองค์ประกอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ มีรายละเอียดที่ต้องจัดทำลงในเอกสารขอรับการคัดเลือก เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคล มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กำหนด จึงดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ตั้งกลุ่มไลน์ โอเพนแชท (LINE OpenChat) สำหรับติดต่อสื่อสารกับผู้ขอรับการคัดเลือก เพื่อความสะดวก ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือหากมีประเด็นที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีข้อสงสัยในประเด็นเดียวกันก็สามารถอธิบายในคราวเดียวกันได้อย่างครบถ้วน การติดตามสถานะการดำเนินการในทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทำให้กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒ แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอรับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมแนบ QR-code เชิญให้เข้าร่วมกลุ่มสมาชิก ไลน์ โอเพนแชท (LINE OpenChat) ตามข้อ ๓.๑

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์

ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กำหนด และมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ได้ การคัดเลือกบุคคลจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณาตามรายละเอียดในแบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List) ซึ่งมีรายละเอียดที่กำหนดให้ผู้ขอรับการคัดเลือกใช้เป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกและตรวจสอบเอกสารให้ครบถ้วนก่อนส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ขอรับการคัดเลือกจะทำการ Check List และจัดส่งมาพร้อมเอกสารขอรับการคัดเลือกด้วย

๔.๒ รวบรวมแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ของผู้ขอรับการคัดเลือกส่งให้กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลและประวัติการรับราชการ

๔.๓ เมื่อกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยข้อมูลที่นำมาตรวจสอบ มี ๔ รายการ ดังนี้

๑) ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา

๒) ประวัติการศึกษา

๓) ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและวันหมดอายุ (เฉพาะตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

๔) ประวัติการรับรับราชการ

๔.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

๔.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก มีรายละเอียดดังนี้

๑) มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับคุณวุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๓) เป็นผู้มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและยังมีการต่ออายุ (เฉพาะตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่นสายงานนายสัตวแพทย์)

๔) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง**ในระดับ**ที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดไว้

๕) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง**ในสายงาน**ที่จะแต่งตั้ง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีที่พบว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถือว่าไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการคัดเลือก ดังนั้น จึงไม่ต้องตรวจสอบคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต่อไปอีก

ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกรายใดมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ ให้แจ้งผู้ขอรับการคัดเลือกนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งมานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กำหนด เสนอขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในการนำระยะเวลาเกื้อกูลมานับรวมกับระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้เท่ากับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๔.๔ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ชื่อและนามสกุลของผู้ขอรับการคัดเลือก

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน และตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

๓. ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน

๔. สัดส่วนและรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ

๕. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๕ รวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กำหนด (บัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกตามข้อ ๔.๔) เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการในกรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กำหนด ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ทราบด้วย

๔.๖ ส่งไฟล์บัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก (ตามข้อ ๔.๔) ทางกลุ่มไลน์ โอเพนแชท (LINE OpenChat) และแจ้งผู้ขอรับการคัดเลือกตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดที่เกี่ยวกับผู้ขอรับการคัดเลือก ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ชื่อผลงาน สัดส่วนและชื่อผู้ร่วมดำเนินการ ชื่อข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวอย่างการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

การดำเนินการคัดเลือกบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองการเจ้าหน้าที่ สำรวจรายชื่อและแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น จัดส่งเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

กรณีศึกษาที่ ๑ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

นาย ก ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย ก ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๘๕ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๕๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๘	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ก

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๕ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ก ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (๑ พ.ย. ๕๗) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๔ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ก ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๑ พ.ย. ๕๘) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นาย ก เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นาย ก เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานวิชาการสัตวบาล

๓. นาย ก ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาเป็นเวลา ๕ ปี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ข้อ ๒.๒ กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ ข้อ ๒ (นาย ก มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทในสาขาวิชาทางสัตวศาสตร์) นาย ก จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. นาย ก ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล มาเป็นเวลา ๔ ปี ซึ่งเป็นสายงานที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก นาย ก เป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทในสาขาวิชาทางสัตวศาสตร์ นาย ก จึงมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีศึกษาที่ ๒ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ยังมีคุณสมบัติไม่ครบสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

นาย ข ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย ข ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๘๐ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๕๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๘	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ข

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๕ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ข ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (๑ พ.ย. ๕๗) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๔ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ข ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๑ พ.ย. ๕๘) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นาย ข ยังมีคุณสมบัติไม่ครบสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจากขาดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นาย ข เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานวิชาการสัตวบาล

๓. นาย ข ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาเป็นเวลา ๕ ปี ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ข้อ ๒.๒ กำหนดเวลา ๖ ปี นาย ข จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หมายเหตุ กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถือว่าไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการคัดเลือก ดังนั้น จึงไม่ต้องตรวจสอบคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต่อไปอีก

กรณีศึกษาที่ ๓ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่มีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

นาย ค ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย ค ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๙๐ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เกษตรกรรม เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๓.	๑๑ ธ.ค. ๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๔.	๑ พ.ย. ๕๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๕.	๑ พ.ย. ๕๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑
๖.	๑. พ.ย. ๖๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ค

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๔ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ค ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ (๑ พ.ย. ๕๘) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๑ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ค ดำรงตำแหน่งในสายงานทรัพยากรบุคคล (๑ พ.ย. ๖๑) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

๑. นาย ค เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานทรัพยากรบุคคล

๓. นาย ค ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาเป็นเวลา ๔ ปี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ข้อ ๒.๓ นาย ค จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. นาย ค ดำรงตำแหน่งในสายงานทรัพยากรบุคคลมาเป็นเวลา ๑ ปี ซึ่งเป็นสายงานที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท ที่จะขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เป็นเวลา ๖ ปี นาย ค เป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทในสาขาวิชาทางสัตวศาสตร์ แต่นาย ค มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพียง ๑ ปี จึงไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีของ นาย ค สามารถนำระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานทรัพยากรบุคคล มาขอนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนับระยะเวลาเกื้อกูล ตามที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด ดังนี้

๑) ให้นำระยะเวลาตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑ พ.ย.๕๔) จนถึงวันสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป (๓๑ ต.ค.๖๑) มานับระยะเวลาเกื้อกูล

๒) เนื่องจากตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานทรัพยากรบุคคล จึงนำระยะเวลาตามข้อ ๑ มานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลได้เต็มเวลา เป็นเวลาทั้งสิ้น ๗ ปี

๓) นำระยะเวลาเกื้อกูลจากข้อ ๒ (๗ ปี) มานับรวมกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานทรัพยากรบุคคล (๑ ปี) รวมเป็นเวลา ๘ ปี

หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาแล้วเห็นชอบการนับระยะเวลาเกื้อกูลดังกล่าว นาย ค จะมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด และสามารถดำเนินการคัดเลือกบุคคลในขั้นตอนต่อไปได้

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

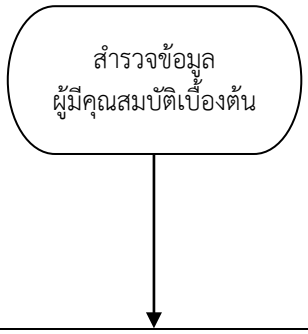
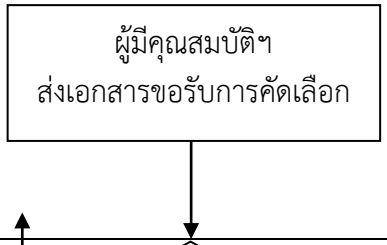
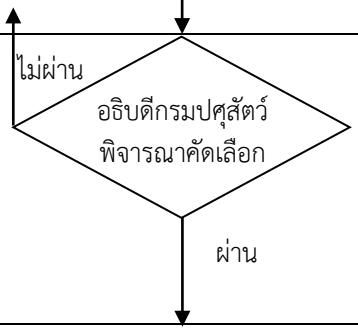
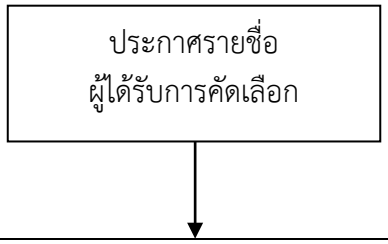
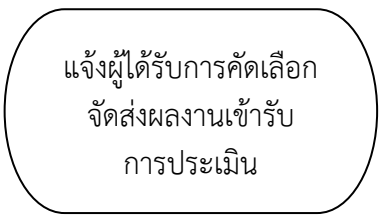
ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยมีรายละเอียดเช่นเดียวกับบัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วง ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๖.๑ จัดส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) คืนผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมแจ้งให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๖.๒ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือก ให้จัดส่งผลงานให้ครบทุกเรื่องตามที่เสนอในขั้นตอนที่ ๓ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการได้อย่างถูกต้อง จึงขอสรุปขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ดังภาพที่ ๔

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑		- สำรวจข้อมูลข้าราชการจากระบบฐานข้อมูลเพื่อค้นหารายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ กำหนด - จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติฯ ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	๓ ชม.	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒		- จัดทำบันทึกแจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้มีคุณสมบัติฯ ประเมินคุณลักษณะของบุคคล	๓ ชม.	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓		- ผู้มีคุณสมบัติดำเนินการจัดส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานและเอกสารประกอบการพิจารณา	๓ ชม.	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔		- รวบรวมข้อมูลผู้ขอรับการคัดเลือก เสนอ อธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง/รับเงินประจำตำแหน่ง	๓๐ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๕		-ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการรับเงินประจำตำแหน่ง	๓ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๖		- จัดทำบันทึกแจ้งเวียนหน่วยงานส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน คืนผู้ได้รับการคัดเลือก และแจ้งให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน นับแต่วันประกาศ	๑ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

ภาพที่ ๔ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ หรือตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการส่วนสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑ หรือตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ หรือตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้า เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูลตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง
๒. ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล
๓. แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก
๔. รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนอคณะกรรมการคัดเลือก
๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
๖. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

โดยแต่ละขั้นตอนสรุปรายละเอียดได้ตามภาพที่ ๕ ดังนี้

ภาพที่ ๕ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

ขั้นตอนที่ ๑ สำรวจข้อมูลตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง

กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสำรวจข้อมูลตำแหน่งข้าราชการเพื่อค้นหาตำแหน่งตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง โดยใช้เครื่องมือและวิธีการ ดังนี้

๑.๑ เปิดไฟล์ฐานข้อมูลข้าราชการของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๑.๒ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลตำแหน่งที่มีกรอบระดับ เป็น “ชำนาญการพิเศษ” จากคอลัมน์ “LEVEL2NEW” ในขั้นตอนนี้จะได้ข้อมูลตำแหน่งที่มีทั้งตำแหน่งที่มีสถานะ “ว่าง” และตำแหน่งที่ “มีคนครอง” ซึ่งมีทั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๓ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกข้อมูลที่มีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ “ชำนาญการ” จากคอลัมน์ “LEVELNEW” ในขั้นตอนนี้จะได้ข้อมูลข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ แต่ครองอยู่ในตำแหน่งที่มีกรอบระดับ เป็น “ชำนาญการพิเศษ”

๑.๔ ใช้เครื่องมือ ตัวกรอง เพื่อเลือกตำแหน่งที่มีสถานะ “ว่าง” จากคอลัมน์ “NAME” ในขั้นตอนนี้จะได้ข้อมูลตำแหน่งว่างที่มีกรอบระดับ “ชำนาญการพิเศษ” ที่มีสถานะ “ว่าง”

๑.๕ แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือหน่วยงานเทียบเท่า พิจารณาตำแหน่งว่าง (ข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑.๔) ว่าอยู่ระหว่างการพิจารณาโยกย้ายหรือรับโอนข้าราชการรายใด หรือมีความประสงค์ที่จะเปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคล

๑.๖ รวบรวมข้อมูลตำแหน่งที่มีกรอบระดับ เป็น “ชำนาญการพิเศษ” (ข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑.๓ และ ๑.๔) เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนที่ ๒ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยปิดประกาศล่วงหน้าก่อนวันเปิดการสมัคร อย่างน้อย ๓ วันทำการ และเปิดรับเอกสารขอรับการคัดเลือก เป็นเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน หรือตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ ๓ แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก

กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอรับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และจัดส่งเอกขอรับการคัดเลือก ส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในวันปิดรับสมัคร

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กำหนด และมีความรู้ความสามารถ เหมาะสม กับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณาตามรายละเอียดในแบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List) ซึ่งมีรายละเอียดที่กำหนดให้ผู้ขอรับการคัดเลือกใช้เป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกและตรวจสอบเอกสารให้ครบถ้วนก่อนส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ขอรับการคัดเลือกจะทำการ Check List และจัดส่งมาพร้อมเอกสารขอรับการคัดเลือกด้วย

๔.๒ รวบรวมแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ของผู้ขอรับการคัดเลือกส่งให้กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลและประวัติการรับราชการ

๔.๓ เมื่อกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยข้อมูลที่นำมาตรวจสอบ มี ๔ รายการ ดังนี้

๑) ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา

๒) ประวัติการศึกษา

๓) ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและวันหมดอายุ (เฉพาะตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่นสายงานนายสัตวแพทย์)

๔) ประวัติการรับรับราชการ

๔.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

๔.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก มีรายละเอียดดังนี้

๑) มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับคุณวุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๓) เป็นผู้มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและยังมีการต่ออายุ (เฉพาะตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

๔) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง**ในระดับ**ที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้

๕) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง**ในสายงาน**ที่จะแต่งตั้ง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีที่พบว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถือว่าไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการคัดเลือก ดังนั้น จึงไม่ต้องตรวจสอบคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต่อไปอีก

ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกรายใดมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ ให้แจ้งผู้ขอรับการคัดเลือกนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งมานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กำหนด เสนอขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในการนำระยะเวลาเกื้อกูลมานับรวมกับระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้เท่ากับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๔.๔ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ชื่อและนามสกุลของผู้ขอรับการคัดเลือก

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน และตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

๓. ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน

๔. สัดส่วนและรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ

๕. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๕ รวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กำหนด (บัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกตามข้อ ๔.๔)

๔.๖ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเกี่ยวกับการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาขอนับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลเพื่อนำไปรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายที่จะแต่งตั้ง และพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ ตำแหน่งละ ๑ คน

๔.๗ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตัวอย่างการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

การดำเนินการคัดเลือกบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น จัดส่งเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณา ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

กรณีศึกษาที่ ๑ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

นาย ง ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย ง ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๙๐ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๕๔	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๘	นักวิชาการสัตวบาล	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ง

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๔ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ง ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (๑ พ.ย. ๕๘) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๘ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ง ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๑ พ.ย. ๕๔) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นาย ง เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นาย ง เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานวิชาการสัตวบาล

๓. นาย ง ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาเป็นเวลา ๔ ปี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ ข้อ ๒.๓ นาย ง จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. นาย ง ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล มาเป็นเวลา ๘ ปี ซึ่งเป็นสายงานที่จะแต่งตั้ง นาย ง จึงมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีศึกษา**ที่ ๒** ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ยังมีคุณสมบัติไม่ครบสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

นาย จ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย จ. ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๙๐ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๓	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๓.	๑ พ.ย. ๕๙	นักวิชาการสัตวบาล	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย จ

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๓ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย จ ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ (๑ พ.ย. ๕๙) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๙ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย จ ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๑ พ.ย. ๕๓) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นาย จ ยังมีคุณสมบัติไม่ครบสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจากขาดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นาย จ เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานวิชาการสัตวบาล

๓. นาย จ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาเป็นเวลา ๓ ปี ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ข้อ ๒.๓ กำหนดเวลา ๔ ปี นาย จ จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หมายเหตุ กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถือว่าไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการคัดเลือก ดังนั้น จึงไม่ต้องตรวจสอบคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต่อไปอีก

กรณีศึกษาที่ ๓ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่มีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

นาย ฉ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ

นำข้อมูลบุคคลจากแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑ มาตรวจสอบคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาย ฉ ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ๙๕ คะแนน

๒. ประวัติการศึกษา

: ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เกษตรกรรม เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔

: วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๓. ไม่มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ.กำหนดคุณสมบัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. ประวัติการรับราชการ

ที่	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
๑.	๑ พ.ย. ๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี
๒.	๑ พ.ย. ๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๓.	๑๑ ธ.ค. ๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๔.	๑ พ.ย. ๕๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี
๕.	๑ พ.ย. ๕๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑
๖.	๑. พ.ย. ๕๙	นักวิชาการสัตวบาล	ชำนาญการ	สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลประวัติการรับราชการ ของนาย ฉ

๔.๑ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เป็นเวลา ๔ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ฉ. ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ (๑ พ.ย. ๕๘) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

๔.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เป็นเวลา ๓ ปี โดยนับตั้งแต่วันที่นาย ฉ ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๑ พ.ย. ๕๙) ถึงวันปิดรับสมัคร (๓๑ ต.ค. ๖๒)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

๑. นาย ฉ เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. คุณวุฒิปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสัตวศาสตร์ ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในสายงานวิชาการสัตวบาล

๓. นาย ฉ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาเป็นเวลา ๔ ปี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ ข้อ ๒.๓ นาย ฉ จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. นาย ฉ ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาลมาเป็นเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นสายงานที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท ที่จะขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เป็นเวลา ๖ ปี นาย ฉ เป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทในสาขาวิชาทางสัตวศาสตร์ แต่นาย ฉ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพียง ๓ ปี จึงไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

กรณีของ นาย ฉ สามารถนำระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล มาขอนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนับระยะเวลาเกื้อกูล ตามที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด ดังนี้

๑) ให้นำระยะเวลาตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑ พ.ย.๕๔) จนถึงวันสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป (๓๑ ต.ค.๕๙) เป็นเวลา ๕ ปี มานับระยะเวลาเกื้อกูล

๒) เนื่องจากตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล จึงนำระยะเวลาตามข้อ ๑ (๕ ปี) มานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมด คิดเป็นเวลา ๔ ปี

๓) นำระยะเวลาเกื้อกูลจากข้อ ๒ (๔ ปี) มานับรวมกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการสัตวบาล (๓ ปี) รวมเป็นเวลา ๗ ปี

หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาแล้วเห็นชอบการนับระยะเวลาเกื้อกูลดังกล่าว นาย ฉ จะมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด และสามารถดำเนินการคัดเลือกบุคคลในขั้นตอนต่อไปได้

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๑. ดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยมีรายละเอียดเช่นเดียวกับบัญชีรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก อย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วง ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒. รวบรวมรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (กรณีตำแหน่งว่าง)

ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๖.๑ จัดส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) คืนผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมแจ้งให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

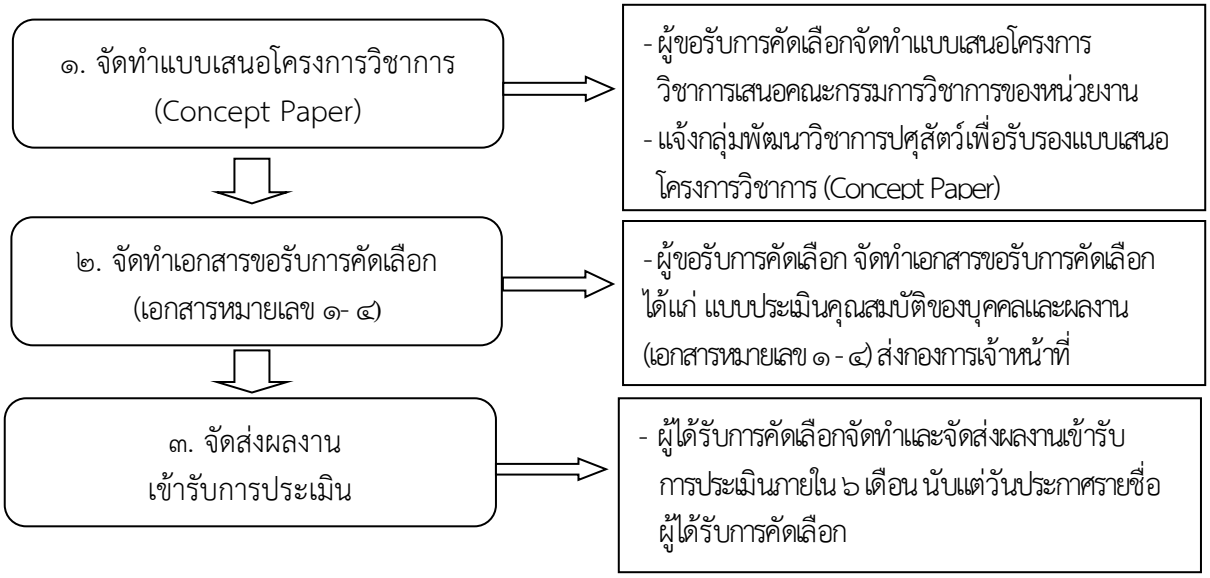
๖.๒ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือก ให้จัดส่งผลงานให้ครบทุกเรื่องตามที่เสนอในขั้นตอนที่ ๓ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการได้อย่างถูกต้อง จึงขอสรุปขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ดังภาพที่ ๖

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	สำรวจข้อมูลตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง	- กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง - เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลฯ	๑ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล	- ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยปิดประกาศล่วงหน้าอย่างน้อย ๓ วันทำการ	๓ ชม.	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๓	แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติดำเนินการจัดส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน และเอกสารประกอบการพิจารณา	๓ ชม.	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๔	ไม่ผ่าน คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือก ผ่าน	- รวบรวมข้อมูลผู้ขอรับการคัดเลือก เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓ ๐ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๕	แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก	-ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการรับเงินประจำตำแหน่ง	๓ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
๖	แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน	- จัดทำบันทึกแจ้งเวียนหน่วยงานส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน คืนผู้ได้รับการคัดเลือกและแจ้งให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน นับแต่วันประกาศ	๑ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

ภาพที่ ๖ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ตามภาพที่ ๗ ดังนี้



ภาพที่ ๗ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)

การจัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) เป็นขั้นตอนที่ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องให้ความสำคัญเป็นอันแรก เนื่องจากเค้าโครงผลงานวิชาการที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเป็นผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์ส่งเข้ารับการประเมินในขั้นตอนการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

ดังนั้น ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องศึกษาเงื่อนไขของผลงานที่จะมีสิทธิได้รับการประเมิน รวมทั้งองค์ประกอบของผลงานที่จะผ่านการประเมินตามที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ กำหนด เพื่อจะได้มีแนวทางในการเลือกหัวข้อผลงานวิชาการให้มีลักษณะสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) ให้มีสาระสำคัญครบถ้วน ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบในหนังสือเวียนกรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๑๙๕๐๐ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒) และดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) เข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน พร้อมกับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ เพื่อขอรับการอนุมัติให้จัดทำ

กรณีที่กรมฯ มีคำสั่งให้ผู้ขอรับการคัดเลือกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หน่วยงานอื่น ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องส่งแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) และข้อเสนอแนวคิดฯ เข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานต้นสังกัด

สามารถดูตัวอย่างแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) ที่มีลักษณะสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และข้อเสนอแนวคิดฯ ดังภาคผนวก ข หน้า ๖๓

๒. เมื่อคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานได้พิจารณาและมีมติอนุมัติให้จัดทำผลงานแล้ว ให้ส่งผลการพิจารณาแจ้งกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์เพื่อรับรองแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔)

กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง โดยมีหนังสือแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติฯ ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ดาวน์โหลดแบบฟอร์มของแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔) จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับความสะดวกในการจัดทำรายละเอียดของเอกสารและมีแนวทางในการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน

สามารถดูแนวทางการจัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔) ดังภาคผนวก ข หน้า ๖๙

๒.๒ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) โดยมีรูปแบบการนำเสนอและมีองค์ประกอบสำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลครบทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.กำหนด

๒.๓ เสนอแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า เพื่อขอรับการพิจารณา ดังนี้

๑) พิจารณาประเมินคุณลักษณะของบุคคลในเอกสารหมายเลข ๑ โดยผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หากผู้บังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้นเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้มีผู้ประเมินระดับเดียวได้

กรณีที่กรมฯ มีคำสั่งให้ผู้ขอรับการคัดเลือกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หน่วยงานอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ท่าน "มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ" เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

หากผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคล หรือได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และไม่มีลายเซ็นผู้บังคับบัญชาหรือมีไม่ครบทุกระดับ จะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก และไม่มีสิทธิเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๒) พิจารณาให้การรับรองผลงานในเอกสารหมายเลข ๓

กรณีกรมฯ มีคำสั่งให้ผู้ขอรับการคัดเลือกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หน่วยงานอื่น ผู้ขอรับการคัดเลือก ต้องเสนอผลงานในเอกสารหมายเลข ๓ ต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพิจารณาให้รับการรับรอง

๒.๔ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารขอรับการคัดเลือกและเอกสารประกอบการพิจารณา ตามรายละเอียดในแบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List) ซึ่งมีรายละเอียดที่กำหนดให้ผู้ขอรับการคัดเลือกใช้เป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกและตรวจสอบเอกสารให้ครบถ้วน ก่อนที่จะส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ขอรับการคัดเลือกต้องทำการ Check List โดยใส่เครื่องหมาย ☑ ลงในแบบตรวจสอบเอกสารฯ พร้อมกับลงลายมือชื่อ

๒.๕ ดำเนินการจัดส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละรอบ ดังนี้

๑) แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔)

๒) แบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List)

สามารถดูแบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List) ดังภาคผนวก ข หน้า ๑๐๑

๓) เอกสารที่แสดงว่าได้รับการอนุมัติให้จัดทำผลงานจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน หรือ หมายเลขทะเบียนวิชาการ กรณีเป็นผลงานที่ดำเนินการสำเร็จแล้ว

สามารถดูตัวอย่างเอกสาร/หลักฐานแสดงการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน ดังภาคผนวก ข หน้า ๖๗

๔) ผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กำหนด ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อนำมาพิจารณานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูล

สามารถดูตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังภาคผนวก ข หน้า ๑๐๓

๒.๖ ดำเนินการจัดส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) ในรูปแบบไฟล์เอกสาร ที่จัดทำโดยใช้ โปรแกรม Microsoft Word ส่งทางอีเมล์ที่ปรากฏในหนังสือแจ้งเวียนรายชื่อผู้มีคุณสมบัติในแต่ละรอบ

๒.๗ ผู้ขอรับการคัดเลือก ที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานให้แก้ไขชื่อผลงานให้รีบดำเนินการแจ้งกองการเจ้าหน้าที่ ก่อนที่กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมข้อมูลผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์/คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกบุคคล และเมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกไปแล้ว การแก้ไขชื่อผลงานดังกล่าวจะมีผลต่อสาระสำคัญของผลงาน อาจจะไม่สามารถดำเนินการพิจารณาประเมินผลงานต่อไปได้ ผู้ขอรับต้องจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในรอบต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

เมื่อคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน มีมติอนุมัติให้จัดทำผลงานและได้มีการแจ้งกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์เพื่อรับรองแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) เรียบร้อยแล้ว ผู้ขอรับการคัดเลือก จะเริ่มดำเนินการจัดทำผลงานให้เสร็จ หรือจะรอให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ก่อนแล้วจึงเริ่มทำผลงาน ก็สามารถทำได้ แต่จะส่งผลงานฉบับสมบูรณ์เข้ารับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงานได้ เมื่อกรมปศุสัตว์มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำแหน่ง โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์เข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน เพื่อให้การรับรองผลงาน หากผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการมีมติ

๒. จัดส่งผลการรับรองผลงานจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และผลงานฉบับสมบูณ์เสนอกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ เพื่อขออนุมัติเลขทะเบียนวิจัย/วิชาการ

๓. จัดทำบันทึกแจ้งเวียนมาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน พร้อมแนบประกาศ เรื่อง ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยมีรายละเอียดแนบท้ายประกาศ ได้แก่ คำนำ ชื่อผลงาน เลขทะเบียนวิชาการ รายชื่อผู้จัดทำผลงาน สัดส่วนการปฏิบัติงาน

สามารถดูตัวอย่างการแจ้งเวียนมาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินและการประกาศตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ดังภาคผนวก ข หน้า ๑๐๖

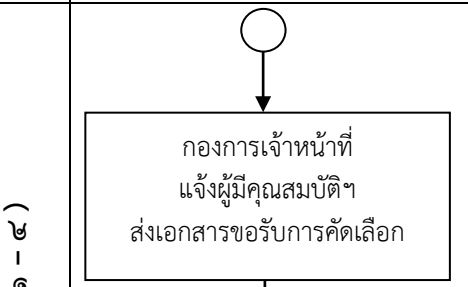
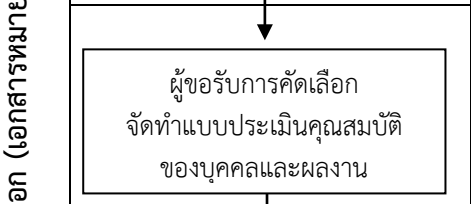
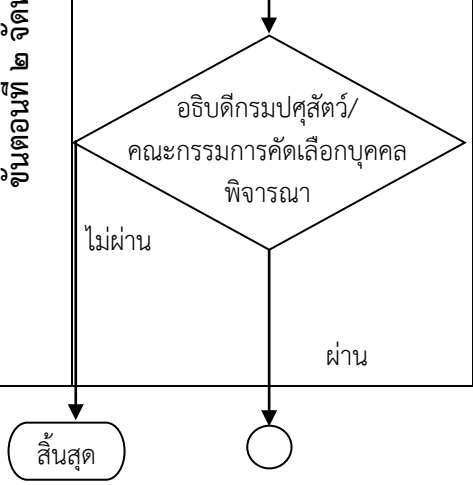
๔. เมื่อกรมปศุสัตว์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานตามที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ครบทุกเรื่อง ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่มีประกาศฯ พร้อมแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานที่แก้ไขตามที่กองการเจ้าหน้าที่แจ้ง ทั้งนี้ ชื่อผลงานและข้อมูลของผู้ได้รับการคัดเลือก ต้องมีรายละเอียดตรงกับรายละเอียดในประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ทุกประการ

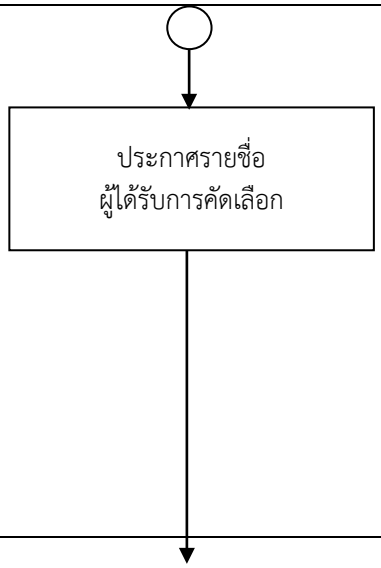
กรณีพบว่ารายละเอียด ในประกาศดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนไปจากข้อมูลที่ส่งมาในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้รีบแจ้งกองการเจ้าหน้าที่โดยด่วน

กองการเจ้าหน้าที่ จะไม่ดำเนินการย้ายข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง หากผู้ได้รับการคัดเลือก มีความประสงค์จะย้ายให้ส่งหนังสือสละสิทธิ์ในการประเมินผลงานเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ทราบ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงิน ประจำตำแหน่งซึ่งจะทำให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการได้อย่างถูกต้อง จึงขอสรุปขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ดังภาพที่ ๘

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ	จัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)	๑. ผู้ขอรับการคัดเลือก ดำเนินการจัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ เสนอต่อคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอรับการพิจารณาอนุมัติให้จัดทำผลงาน	๑๐ วัน	- ผู้ขอรับการคัดเลือก
	ไม่ผ่าน คณะกรรมการวิชาการพิจารณา ผ่าน	๒. คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานต้นสังกัด พิจารณาเค้าโครงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่	๑๐ วัน	คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานของผู้ขอรับการคัดเลือก
	แจ้งกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์เพื่อรับรอง แบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)	๓. ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำบันทึกแจ้งกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ เพื่อรับรอง แบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)	๑๐ วัน	- ผู้ขอรับการคัดเลือก

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔)		๑. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติฯ/กรมปศุสัตว์ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลฯ แจ้งเวียนประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่	๑ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
		๒.ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอรับการพิจารณาประเมินคุณลักษณะของบุคคล และพิจารณารับรองผลงาน ๓. จัดส่งแบบประเมินฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๑๐ วัน	- ผู้ขอรับการคัดเลือก - ผู้บังคับบัญชา
		๔. รวบรวมข้อมูลผู้ขอรับการคัดเลือก เสนอ อธิบดีกรมปศุสัตว์ หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ ๓ จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน		๑. กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการรับเงินประจำตำแหน่ง แจ้งเวียนประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองการเจ้าหน้าที่ส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานคืนผู้ได้รับการคัดเลือก และแจ้งให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน นับแต่วันประกาศ	๑ วัน	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
	ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดทำและจัดส่งผลงาน เสนอคณะกรรมการวิชาการ ของหน่วยงาน	๓.ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำและจัดส่งผลงานเสนอคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน เพื่อขอรับการพิจารณา	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	- ผู้ขอรับการคัดเลือก
	ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดทำและจัดส่งผลงาน เสนอกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์	๔. ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์เสนอกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ เพื่อขออนุมัติเลขทะเบียนวิจัย/วิชาการ		
	ผู้ขอรับการคัดเลือก แจ้งเวียนมาตรการป้องกันและ ลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จฯ	๕. ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดทำบันทึกแจ้งเวียนมาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน พร้อมแนบประกาศ เรื่อง ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน		
	ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ เสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน ผ่าน กองการเจ้าหน้าที่	๖. ผู้ขอรับการคัดเลือก จัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน ๖ เดือนนับตั้งแต่วันที่มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ พร้อมแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงานที่แก้ไขตามที่กองการเจ้าหน้าที่แจ้ง		

ภาพที่ ๘ ขั้นตอนปฏิบัติงาน (Work Flow) ของผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านของการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ ก.พ. ใช้อำนาจตามบทเฉพาะกาลให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดกับพระราชบัญญัตินี้ เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติจากหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษของกรมปศุสัตว์ ตลอดมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน และในระหว่างที่ผู้ศึกษาได้จัดทำคู่มือแสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินการเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ฉบับนี้ ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น เนื้อหาในคู่มือฉบับนี้จึงได้กล่าวถึงเฉพาะขั้นตอนและวิธีการดำเนินการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ ที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ สำหรับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดให้ อ.ก.พ.กรม ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีผลทำให้วิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ มีบางประเด็นที่เปลี่ยนแปลงไป แต่หลักการยังคงเดิม (ยกเว้นกรณีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง ยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตามเดิมจนกว่า ก.พ. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างอื่น) และเมื่อ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศดังกล่าวเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ในการนี้ ผู้ศึกษา ได้สรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเปรียบเทียบให้เห็นเนื้อหาในประเด็นที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ขอรับการคัดเลือกฯ สามารถใช้คู่มือฉบับนี้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไปได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการใดๆ ที่ ก.พ.กำหนด โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ ๘ ดังนี้

ตารางที่ ๘ เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ลำดับที่	หลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม) (ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)	คำอธิบาย
ก.	**ข้อระเบียบและกฎหมาย**		
	ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา	ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้ ๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวง หรือกรม พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	ก.พ. กำหนดให้ยกเลิก การใช้หลักเกณฑ์และ วิธีการเลื่อนฯ ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และกำหนดให้ใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ลำดับที่	หลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม) (ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)	คำอธิบาย
ข.	**ผู้พิจารณาคัดเลือก**		
๑.	ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ๑. อธิบดีกรมปศุสัตว์ ประธานกรรมการ ๒. รองอธิบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง กรรมการ ๓. ผอ.สำนัก/กอง/หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง กรรมการ ๔. ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ ๕. หัวหน้ากลุ่มสรรหาฯ ผู้ช่วยเลขานุการ	กำหนด ให้อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ๑. ประธาน : รองอธิบดี ๒. กรรมการ : ผอ.สำนัก/กอง/หน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ๓. เลขานุการ : หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ปรับองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ ประเมินบุคคล ให้สอดคล้อง กับ ว ๑๔/๒๕๖๔
๒.	ผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล แบ่งตามกรณีของการเลื่อนฯ ดังนี้ ๑. กรณีที่ ๑. อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ๒. กรณีที่ ๒ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก	- คงเดิม	

ลำดับที่	หลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม) (ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)	คำอธิบาย
ค.	**รายละเอียดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคล**		
	ขั้นตอนและวิธีการ **กรณีที่ ๑ : ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน** ๑) กองการเจ้าหน้าที่ สำรวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น (ดำเนินการปีงบประมาณละ ๓ รอบ) ๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล ๓) แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ๔) รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาคัดเลือกบุคคล ๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันมีประกาศ **กรณีที่ ๒ : ตำแหน่งที่ไม่ใช่ กรณีที่ ๑** ๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจตำแหน่ง ๒) กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครบุคคลฯ ๓) แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก ๔) รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกบุคคล ๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเข้ารับการประเมิน	- สำหรับขั้นตอนและวิธีการยังคงดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม) ในประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ แต่เอกสารขอรับการคัดเลือก จะมีการปรับรูปแบบและมีองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔	-อาจมีการปรับปรุงแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑-๔) ให้มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) ที่ ก.พ. กำหนด

ลำดับที่	หลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม) (ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่) (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)	หมายเหตุ
ง.	**คุณสมบัติของบุคคลที่จะขอรับการประเมินบุคคล**		
	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. ๒. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้ง สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมาขอนับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลได้แต่**ต้องมีต้นทุนอย่างน้อย ๑ วัน** ๓. กรณีนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ/วิชาชีพให้พิจารณานับได้ ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่นำมาขอนับ ดังนี้ ๓.๑ สายงานที่จัดอยู่กลุ่มตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**ให้นับระยะเวลาได้เต็มจำนวน** ๓.๒ สายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งหมด** ๔. กรณีนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ให้พิจารณานับได้ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่นำมาขอนับแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา **โดยให้พิจารณานับได้เฉพาะ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป**	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. ๒. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้ง **เพิ่มระยะเวลาขั้นต่ำสำหรับระดับชำนาญการพิเศษตามคุณวุฒิของบุคคล อีก ๒ ปี** สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมาขอนับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลได้**โดยไม่ต้องมีต้นทุน** ๓. กรณีนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการให้พิจารณานับได้ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่นำมาขอนับ **ไม่ได้กำหนดเกณฑ์ในการนับ** ๔. กรณีนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปให้พิจารณานับได้ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่นำมาขอนับแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา **ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของการดำรงตำแหน่งที่จะนำมานับ**	๑. ตามหลักเกณฑ์เดิม (ว ๑๐/๒๕๔๘)กำหนดให้มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกับสายงานที่จะแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ วัน เป็นต้นทุน ส่วนหลักเกณฑ์ใหม่ (ว ๑๔/๒๕๖๔) กำหนดว่าไม่ต้องมีต้นทุน ๒. ตามหลักเกณฑ์เดิม (ว ๑๐/๒๕๔๘) กำหนดว่ากรณีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ **มาขอนับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลให้พิจารณานับได้เฉพาะ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป เท่านั้น** หลักเกณฑ์ใหม่ (ว ๑๔/๒๕๖๔) ไม่ได้กำหนดจึงสามารถนำระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมานับได้ทั้งหมด

บทที่ ๔
สรุปผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

คู่มือทางวิชาการฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ และชี้แจงปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะจากการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่งของกรมปศุสัตว์

๑. สรุปผล

กรมปศุสัตว์ ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและการรับเงินประจำตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยสามารถสรุปขั้นตอนและการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

๑. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และกรณีการรับเงินประจำตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ มีขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคล ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น
๒. แจ้งผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล
๓. แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก
๔. รวมรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์
๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
๖. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูลตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ และตำแหน่งว่าง
๒. ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล
๓. แจ้งผู้มีคุณสมบัติฯ ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือก
๔. รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเสนอคณะกรรมการคัดเลือก
๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
๖. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept Paper)

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๑ – ๔)

ขั้นตอนที่ ๓ จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๒. ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ ผู้ศึกษาได้พบปัญหา อุปสรรค และความยุ่งยากที่เกิดจากการดำเนินการ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ จะได้รับการกำหนดไว้ใน ๒ ลักษณะ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ คือ กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในพระราชบัญญัติและในหนังสือเวียน โดยเฉพาะหนังสือเวียนนั้น ที่ผ่านมามีจำนวนมาก ดังจะได้เห็นจากช่วงเปลี่ยนผ่านของการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ ก.พ. ใช้อำนาจตามบทเฉพาะกาลให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อนนั้น พบว่ามีหนังสือเวียนจำนวนหลายสิบฉบับที่ส่วนราชการต้องนำไปใช้ปฏิบัติในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ส่งผลให้เกิดความสับสนและความเข้าใจคลาดเคลื่อน

๒. ในระหว่างที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และสรุปเป็นขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลฯ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานฉบับนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ แจ้งว่า ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ กันยายน เป็นต้นไป ผู้ศึกษาจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว เพื่อให้การจัดทำคู่มือฉบับนี้มีเนื้อหาและมีหลักในการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ที่ ก.พ.กำหนด และได้ทำการสรุปสาระสำคัญในประเด็นต่างๆ ที่เปลี่ยนไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ไว้ในคู่มือฉบับนี้ด้วยแล้ว

๓. ผู้ขอรับการคัดเลือก ขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือกบุคคล และจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลต่อไปได้ การติดต่อผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นรายบุคคลทำให้กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีความล่าช้า

๔. ไม่มีแนวทางในการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการที่หน่วยงานอื่น ทำให้ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ทราบวิธีการดำเนินการที่ถูกต้องในส่วนของการขอรับการพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปปฏิบัติราชการและผลงานที่จะนำเสนอไม่ได้รับการพิจารณารับรองจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัด

๓. ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่พบจากการดำเนินการ ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในกระบวนการคัดเลือกบุคคล สรุปรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการการดำเนินการในการคัดเลือกบุคคล โดยแบ่งตามกรณีของการตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อลดความสับสน และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับเผยแพร่แนวทางการดำเนินการและการจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือก เพื่อให้ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือกบุคคล สามารถจัดทำเอกสารขอรับการคัดเลือกได้อย่างถูกต้อง มีองค์ประกอบสำหรับการพิจารณาครบถ้วนตามที่กำหนด

๓. สร้างกลุ่มไลน์ โอเพนแชท (Line OpenChat) จากแอพพลิเคชัน ไลน์ สำหรับการติดต่อกับผู้ขอรับการคัดเลือก เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถาม ของผู้ขอรับการคัดเลือกทั้งหมดในแต่ละรอบได้โดยไม่ต้องตอบเป็นรายบุคคล เป็นการลดระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบคุณสมบัติ ทำให้กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. จัดทำแนวทางการดำเนินการสำหรับผู้ขอรับการคัดเลือกที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น และหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้ขอรับการคัดเลือกสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ในส่วนของการขอรับการพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปปฏิบัติราชการและนำผลงานเข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัด

บรรณานุกรม

กรมปศุสัตว์. (๒๕๖๒). **กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒.

กรมปศุสัตว์. (๒๕๖๒). **แจ้งแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ**. หนังสือเวียน ที่ กษ ๐๖๐๒/ ว ๑๙๕๐๐ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กรุงเทพฯ : กรมปศุสัตว์.

กรมปศุสัตว์. (๒๕๖๔). **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**. กรุงเทพฯ : กรมปศุสัตว์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๔๘). **การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา**. หนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๑). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. หนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๑). **หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะ**. หนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๘ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๒). **การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑**. หนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๒). **การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป**. หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). **หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ภาคผนวก ก

- ตัวอย่าง -

ประกาศกรมปศุสัตว์
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วย กรมปศุสัตว์ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ จึงประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลฯ ดังนี้

๑. <u>ตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร</u>

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	สังกัด
๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	๗๘	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มการเงิน)	๑๑๒	กลุ่มการเงิน กองคลัง
๓	นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสารสนเทศและข้อมูลสถิติ)	๗๖๗	กลุ่มสารสนเทศและข้อมูลสถิติ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย)	๗๗๑	กลุ่มคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ลำดับที่...

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	สังกัด
๕	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสัตว์ทดลอง)	๑๒๓๙	กลุ่มสัตว์ทดลอง สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
๖	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการกองผลิตภัณฑ์สัตว์)	๔๘๖๓	ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมปศุสัตว์ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
๗	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สัตว์)	๑๕๓๙	กลุ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สัตว์ กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๑๙๓๘	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๔
๙	ผู้อำนวยการศูนย์ (นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ)	๒๐๒๒	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ ๕ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๒๑๔๗	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๗
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๒๒๘๐	ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๙

๒. <u>คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก</u>

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติฯ ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

๓. การสมัคร...

๓. <u>การสมัครเข้ารับการคัดเลือก</u>

๓.๑ กรณีสมัครด้วยตนเอง (สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง ยกเว้น สำนักงานปศุสัตว์เขต) ให้ยื่นเอกสารหมายเลข ๑ - ๔ และเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลพร้อมหนังสือนำส่ง จำนวน ๕ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๔ ชุด) ลงรับที่กองการเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ในวันและเวลาราชการ

๓.๒ สำหรับสำนักงานปศุสัตว์เขต/จังหวัด <u>กรุณาจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์เท่านั้น</u> โดยให้จัดส่งเอกสารหมายเลข ๑ - ๔ และเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล จำนวน ๕ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๔ ชุด) พร้อมหนังสือนำส่ง จ่าหน้าซองถึง กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ เลขที่ ๖๙/๑ ถนนพญาไท แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ และจะถือวันที่ ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับจดหมายเป็นสำคัญ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจะไม่รับพิจารณา

หากมีความประสงค์จะจัดส่งเอกสารด้วยตนเอง ให้ยื่นเอกสาร <u>ลงรับที่สำนักงานเลขานุการกรม</u> ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ในวันและเวลาราชการ

ทั้งนี้ ขอให้ผู้สมัครฯ จัดทำเอกสารหมายเลข ๑ - ๔ ตามแนวทางในประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ พร้อมทั้งจัดส่งไฟล์เอกสารดังกล่าวในรูปแบบเอกสาร word ทางอีเมล์ dldw10.2563@gmail.com (ตั้งชื่อไฟล์ด้วยชื่อและนามสกุล)

อนึ่ง ผู้สนใจสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๓๖ และสามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ http://person.dld.go.th

๔. <u>เอกสารที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก</u> ประกอบด้วย

๔.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

๔.๒ แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง(เอกสารหมายเลข ๒)

๔.๓ ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓)

๔.๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔)

๔.๕ ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงาน ในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.กำหนด และต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกื้อกูล)

๔.๖ แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครขอรับการคัดเลือกฯ ในส่วนของข้อ ๓ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ - ๔) โดยผู้สมัครฯ ใส่เครื่องหมาย ☑ ในข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริง

๔.๗ หนังสือรับรองแบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper) หรือเอกสารแสดงการเสนอผลงานเข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และได้รับอนุมัติให้จัดทำผลงานแล้ว

๕. <u>วิธีการคัดเลือก</u>

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนดในประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

๖. <u>เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก</u>

ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด และมีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน หากมีกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคะแนนรวมเท่ากัน อธิบดีกรมปศุสัตว์จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๗.การประกาศ...

๗. <u>การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก</u>

กรมปศุสัตว์ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ http://person.dld.go.th/

โดยกองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและดำเนินการจัดส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ต่อไป

ทั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ ในกรณีชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงผลงานและสัดส่วนของผลงานไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือเป็นกรณีการอ้างและคัดลอกผลงานของผู้อื่น จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

ประกาศ ณ วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

( )

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ประกาศกรมปศุสัตว์
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ครั้งที่ 2/2564

ตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2564 จำนวน 11 ตำแหน่ง โดยมีผู้สนใจ จำนวน 8 ราย ส่งเอกสารขอรับการคัดเลือกฯ ในตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 8 ตำแหน่ง นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 มีมติเห็นชอบให้ผู้มีคุณสมบัติ ครบถ้วน เหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จำนวน 7 ราย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57 มาตรา 63 และมาตรา 132 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ 2/2564 จำนวน 7 ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้ โดยให้ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ดำเนินการจัดส่งผลงานที่จะเข้ารับการประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ เพื่อจะได้เสนอคณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว จะถือว่าท่านสละสิทธิ์ ผู้ใดมีความประสงค์จะทักท้วง หรือสงสัยในส่วนของคุณสมบัติและผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือกฯ สามารถทักท้วงได้ด้วยตนเอง หรือแจ้งข้อมูลพร้อมลงชื่อผู้ทักท้วง ส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศนี้ เมื่อพ้นกำหนดแล้ว ให้ถือว่าไม่มีผู้ใดประสงค์จะทักท้วง

ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2564

( )
อธิบดีกรมปศุสัตว์

บัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ 2/2564

(แนบท้ายประกาศกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2564)

ที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด ปัจจุบัน	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อผลงาน/ข้อเสนอแนวคิด				หมายเหตุ
				เรื่องที่		สัดส่วน	ผู้ร่วมดำเนินการ	
		กองการเจ้าหน้าที่						
	1. ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 78 กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ จำนวน 1 ราย							
1	นาย ก	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	775	1	การศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของกรมปศุสัตว์	100		
		กลุ่มพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		2	แนวทางการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมปศุสัตว์			
		ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			กรณีศึกษา: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมปศุสัตว์	100		
				แนวคิด	การจัดทำข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) เกี่ยวกับข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์			
					ภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance Framework)			

ภาคผนวก ข

- ตัวอย่าง -
แบบเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper)
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ชื่อโครงการวิชาการ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์

หน่วยงานรับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายสืบ เชี่ยวชาญ สัดส่วนการปฏิบัติงาน ๘๐%

นายวิชา ชำนาญ สัดส่วนการปฏิบัติงาน ๒๐%

๑. ลักษณะโครงการวิชาการ

☑ ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์/กรมปศุสัตว์ ระบุ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกรมปศุสัตว์ สอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

๒. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ในยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรภาคการปศุสัตว์ เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้วิจัยและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญา กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในเชิงบูรณาการในทุกมิติ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนาการปศุสัตว์ไทย สนับสนุนการเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงพาณิชย์และกระบวนการผลิต โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมการวิจัยของเหล่านักวิชาการภายในประเทศ หน่วยงานภาครัฐ

๓. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (HR Scorecard

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิต สาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์ ตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒.๒ : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

☐ ความสอดคล้องกับแผนแม่บทหรือโครงการวิจัย/แผนงานวิจัยของสำนัก/กอง/ศูนย์ฯ ระบุ.....-.....

☐ การศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น ระบุ.....-.....

๒. ความสำคัญและที่มา

๒.๑ ความสำคัญ

ด้วยเหตุที่กรมปศุสัตว์ เป็นองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านปศุสัตว์อันดับหนึ่งของประเทศไทย มีทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ ที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ ซึ่งจะต้องมีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างแตกต่างและหลากหลาย ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ หรือ บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านปศุสัตว์ จึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อภารกิจของกรมปศุสัตว์ โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะอย่างลึกซึ้ง เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านพันธุ์โคนม ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์อาหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและชันสูตรโรคสัตว์ เป็นต้น ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับกรมปศุสัตว์อย่างสูงสุดได้ แต่จากแนวโน้มของจำนวนประชากรผู้เชี่ยวชาญในกรมปศุสัตว์ จากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตราการเกษียณอายุราชการและรองรับภารกิจในอนาคตของกรมปศุสัตว์ ระบุว่าอัตรากำลังข้าราชการในระยะ ๑๐ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๗๑) จะมีข้าราชการเกษียณทั้งสิ้น ๑,๙๑๕ คน (กรณีที่ไม่ได้รับคืนอัตราเกษียณ) คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๘ ของข้าราชการปัจจุบัน ซึ่งจำนวนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ คน จะมีผู้เกษียณอายุราชการในระยะ ๑๐ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๗๑) จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๗ ของจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่แตกต่างหลากหลายในด้านปศุสัตว์จะสูญหายไปในช่วงระยะเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านปศุสัตว์ของกรมปศุสัตว์ในระยะยาวได้ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงควรจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เข้ามาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เป็นการทดแทนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ว่างลงจากการเกษียณอายุราชการ ลาออก และเสียชีวิต พร้อมสร้างบุคลากรที่มีความสามารถ เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเหมาะสม เปรียบเสมือนการคัดนักกีฬาเพื่อลงแข่งขันนัดอุ่นเครื่อง หรือลงแข่งขันในรอบแรกๆ จนถึงรอบ Semi-final หรือเป็นการเตรียมตัวบุคคลไว้ก่อนอย่างน้อย ๒ – ๓ ปี เพื่อจัดเตรียมและพัฒนาข้าราชการตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๒.๒ ตรวจเอกสาร/เอกสารอ้างอิง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๓. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (HR Scorecard)

๔. คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๕. การวางแนวทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๖. โครงสร้างกรมปศุสัตว์ และกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๗. ข้อมูลข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๘. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของสำนักงาน ก.พ.

๙. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์

๒.๓ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมปศุสัตว์มีแนวทางดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒. เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ ให้มีความเข้าใจในกระบวนการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจ คนเก่ง คนดี มีผลงานให้อยู่กับกรมปศุสัตว์ต่อไป

๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ สามารถดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

๓. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตของตำแหน่งที่จะศึกษาการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เป็นตำแหน่งต้นแบบก่อน โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

๑. หลักการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๒. สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรมปศุสัตว์

๓. กรอบแนวคิดการทำจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

๔. แผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์

๔.๑ การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย

๔.๒ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก

๔.๓ การพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง

๔.๔ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคลสำหรับผู้มีศักยภาพ

๔.๕ การติดตามประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา

๔. วิธีการศึกษา

๑. ศึกษา ระเบียบ หนังสือเวียน คู่มือ ทฤษฎี และรายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล การสืบทอดตำแหน่งในภาคราชการ

๓. การจัดทำขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละกระบวนการ

๔. การสรุปการดำเนินการ และข้อควรปฏิบัติของแต่ละกระบวนการ

๕. การสรุปปัญหา อุปสรรค และการจัดทำข้อเสนอแนะของแต่ละกระบวนการ

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๖. งบประมาณ

-

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมปศุสัตว์มีระบบการเตรียมความพร้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งอื่นๆของกรมปศุสัตว์ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการที่มีความโปร่งใส ทันต่อยุคสมัย และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ

๒. ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ มีความเข้าใจในกระบวนการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสามารถวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ดึงดูด รักษา และจูงใจ คนเก่ง คนดี มีผลงาน ให้อยู่กับกรมปศุสัตว์ต่อไป

๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ สามารถดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประเภทและสายงานอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าสูงสุด

- ตัวอย่าง -

หนังสือรับรอง
แบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper)

คณะกรรมการวิชาการ..... ได้พิจารณาแบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper) ของ **นายซื่อสัตย์ สุจริต** ในการประชุมครั้งที่.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดส่งแบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper) เรื่อง การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์

( ) ผ่าน
( ) ไม่ผ่าน ระบุเหตุผล.....
( ) อื่นๆ .....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(นายอำนวย สำนักกองและเขต)
ผู้อำนวยการกอง.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายบริหาร ทั่วไป)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายวิชาการ ชำนาญการพิเศษ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายวิชา ชำนาญการ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นายสืบ เชี่ยวชาญ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

คำอธิบาย

เอกสาร/หลักฐาน ที่แสดงการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน มีดังนี้

1. หนังสือรับรองแบบข้อเสนอโครงการวิชาการ (Concept paper)
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการวิชาการ
3. หนังสือถึงกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ ขอเลขทะเบียนวิชาการ/วิจัย
4. เอกสารแสดงเลขทะเบียนวิชาการ/วิจัย จากกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์

- ตัวอย่าง -

เอกสารหมายเลข 1

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

ชื่อ นายสมชาย การเกษตร

ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 1234

กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

อัตราเงินเดือน 34,000 บาท (ปีงบประมาณ 2561)

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (หากเป็นผู้ส่งผลงานในระดับปก.เป็น ชก. หรือชก.เป็น ชพ.)

ขอพิจารณาการรับเงินประจำตำแหน่ง (เฉพาะตำแหน่งนายสัตวแพทย์ระดับ ชก.)

ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 1234

หรือ นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคล**

1. **ชื่อ** นายสมชาย การเกษตร

2. **ตำแหน่ง** นายสัตวแพทย์ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 1234

กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ดำรงตำแหน่งในระดับเมื่อ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 34,000 บาท (1 ต.ค. 2560)

อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว 32,200 บาท (1 ต.ค. 2559)

3. **ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง** นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 1234 กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์ กรมปศุสัตว์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4. **ประวัติส่วนตัว**

เกิดวันที่ 20 ธันวาคม 2520

อายุราชการ 13 ปี 3 เดือน

5. **ประวัติการศึกษา**

คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
สัตวแพทย์ศาสตร์	2544	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. **ใบอนุญาตประกอบอาชีพ**

ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ชั้นหนึ่ง เลขที่ 01-5555/2544

วันออกใบอนุญาต 6 ก.ค. 2557 วันหมดอายุ 5 ก.ค. 2562

ตรวจสอบวันหมดอายุ วันที่ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาใบอนุญาตจะต้องยังไม่หมดอายุ หากหมดอายุต้องต่อให้เสร็จเรียบร้อยก่อนส่งผลงาน มิเช่นนั้นจะดำเนินการประเมินผลงานไม่ได้ เนื่องจากเอกสารประกอบการประเมินไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

7. **ประวัติการรับราชการ**

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
2 ก.พ. 2548	นายสัตวแพทย์ 4	9,300	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง
3 พ.ค. 2549	นายสัตวแพทย์ 4	9,500	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคล** ตารางตอนที่ 1 ต้องมีหัวตารางทุกหน้าที่ขึ้นหน้าใหม่

7. ประวัติการรับราชการ (ต่อ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
2 ก.พ. 2550	นายสัตวแพทย์ 5	11,000	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
11 ธ.ค. 2551	นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ	11,400	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
1 ต.ค. 2553	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	13,000	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
1 ก.พ. 2557	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	24,000	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
26 ส.ค. 2559	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	28,000	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
1 ต.ค. 2560	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	34,000	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
2550	10 - 12 ก.พ. (3 วัน)	การพัฒนาสุขภาพสัตว์	สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 3 กรมปศุสัตว์
2551	8 - 12 พ.ย. (5 วัน)	การควบคุมโรคปากและเท้าเปื่อย	สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ กรมปศุสัตว์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หลักสูตรและสถาบัน (หากใช้ตัวย่อมา ให้แก้ไขเป็นชื่อเต็ม) เช่น
สนง.ปศข. 3 ให้ใช้เป็นชื่อเต็ม สำนักงานปศุสัตว์เขต 3

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคล** ตารางตอนที่ 1 ต้องมีหัวตารางทุกหน้าที่ขึ้นหน้าใหม่

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน (ต่อ)

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
2559	14 มิ. ย. (1 วัน)	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการปศุสัตว์	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

9.1 มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย/วิชาการ 13 ปี มีผลงานวิจัย/วิชาการ ทั้งหมด จำนวน 8 เรื่อง เป็นหัวหน้าโครงการ จำนวน 4 เรื่อง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน จำนวน 3 เรื่อง และมีบทความ/ตำรา/คู่มือ จำนวน 1 เรื่อง

1) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการ ดังนี้

(1) ระบุชื่อผลงาน และระบุปีที่ดำเนินการ.....

(2) การวินิจฉัยและควบคุมโรคปากและเท้าเปื่อยในจังหวัดสุรินทร์ ปี 2559

(3) .....

(4) .....

2) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นร่วมดำเนินการ ดังนี้

(1) ระบุชื่อผลงาน และระบุปีที่ดำเนินการ.....

(2) .....

(3) .....

3) **บทความ/ตำรา/คู่มือ** ดังนี้

- ระบุชื่อผลงาน และระบุปีที่ดำเนินการ.....

9.2 ประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบ

1) .....

2) .....

3) .....

4) .....

9.3 กรรมการ/อนุกรรมการ/บรรณาธิการ

1) เป็นคณะทำงานควบคุมป้องกันโรคปากและเท้าเปื่อย ตามคำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์ ที่ 1/2559 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2551

2) .....

3) ระบุชื่อคณะกรรมการ/คณะทำงาน/โครงการ ตามคำสั่งของหน่วยงาน และลงวันที่.....

4) .....

5) .....

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคล** ตารางตอนที่ 1 ต้องมีหัวตารางทุกหน้าที่ขึ้นหน้าใหม่

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

9.4 ที่ปรึกษา/วิทยากร/ผู้สอน

1) .....

2) .....

3) **.....**

4) **.....**

9.5 การได้รับรางวัลวิจัย/วิชาการ

1) .....

2) .....

9.6 อื่น ๆ

1) .....

2) .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(นายสมชาย การเกษตร)

วันที่ 12 มิถุนายน 2560

ข้อ 9.3 - 9.6 ถ้าไม่มีข้อมูลภายใต้หัวข้อดังกล่าวไม่ต้องใส่ทั้งหัวข้อ

ตอนที่ 2 **การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล**

1. คุณวุฒิการศึกษา
   ( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
   ( ) ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา 56

2. ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)
   ( ) ตรงตามที่กำหนด
   ( ) ไม่ตรงตามกำหนด

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
   ( ) ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
   ( ) ไม่ตรง แต่จะครบกำหนดในวันที่ .....

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเคยปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลด้วย)
   ( ) ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
   ( ) ไม่ตรง
   ( ) สั่งให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา
   ( ) .....

5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)
   ( ) ต่ำกว่าขั้นต่ำ
   ( ) เท่ากับขั้นต่ำ
   ( ) สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

( ) อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
( ) อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่จะต้องให้คณะกรรมการคัดเลือก
( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล .....)

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
วันที่ ...../...../.....

ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ นายสมชาย การเกษตร

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 1 **รายการประเมิน**	**คะแนนเต็ม**	**คะแนนที่ได้รับ**
1. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาด ก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	20	.....
2. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	15	.....
3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตัวเอง)	15	.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
4. **<u>ความประพฤติ</u>** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	15	.....
5. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	10	.....
6. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	
7. <u>คุณลักษณะอื่น ๆ</u> เช่น - การประสานงาน - ความเสียสละ **ฯ ล ฯ**	10	.....
รวม	**100**	

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

<u>ความเห็นของผู้ประเมิน</u> (ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่าย /กลุ่ม / ส่วน)

ตรวจสอบการเช็คเครื่องหมาย √ ในข้อมูลความเห็นดังกล่าวเป็นไปตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา

( ) ผ่านการประเมิน

ระดับชำนาญการ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน) .....

(.....)

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์

(วันที่) ...../...../.....

<u>ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ</u> (ระดับกอง/สำนัก)

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน) .....

(.....)

หน่ง) ปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

(วันที่) ...../...../.....

ส่วนที่ 3 แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

ชื่อ นายสมชาย การเกษตร

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 1	**หน้าที่ความรับผิดชอบ**

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามรถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิชาการสัตวแพทย์เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาด้านสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์ และกำหนดเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาพสัตว์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบอำนาจ ซึ่งปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

1. ดำเนินงานที่เกี่ยวกับวิชาชีพสัตวแพทย์ในฐานะผู้ชำนาญการ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านพัฒนาสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดที่มีความซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด

2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับโรคสัตว์ โรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน ด้านวินิจฉัยและชันสูตรโรคสัตว์ด้านสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดโรค ด้านป้องกัน ควบคุม กำจัดโรคสัตว์ การการกัก ตรวจ ทดสอบโรคสัตว์ การรักษาพยาบาลสัตว์ ระบบฐานข้อมูลการผลิตสัตว์ การผสมเทียมและความสมบูรณ์พันธุ์ ฯลฯ รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการด้านสุขภาพสัตว์และ ด้านสุขศาสตร์สัตว์ เพื่อให้สัตว์มีสุขภาพดีและให้ผู้บริโภคมีความปลอดภัย

3. ศึกษา วิเคราะห์ ระบบการควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ ตลอดจนกำหนดเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาพสัตว์ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิชาชีพสัตวแพทย์แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร ผู้เลี้ยงสัตว์ และประชาชนทั่วไป

4. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับทางเลือกในการควบคุม ป้องกัน กำจัดโรคระบาดสัตว์ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และมีประสิทธิภาพ รวมถึงพิจารณาปัญหาทางสุขภาพสัตว์ที่ผิดปกติ เพื่อติดตาม และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องทันท่วงที

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านวิชาชีพการสัตวแพทย์เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการสัตวแพทย์

6. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพสัตว์ ผลิตสัตว์ ตลอดจนการสืบย้อนข้อมูล เพื่อการวางแผนและดำเนินการในการควบคุมป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ในพื้นที่อย่ามีประสิทธิภาพ

7. ดูแล ตรวจสอบ การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการถูกต้องตามระเบียบของกฎหมายที่กำหนด

8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดและกรมปศุสัตว์ในภาพรวมประสบความสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์หน้าที่ความรับผิดชอบใส่ในตารางให้เรียบร้อย ตามตัวอย่าง

1. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน คือ หน้าที่ในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ชำนาญการ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คือ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ตารางตอนที่ 1 ต้องมีหัวตารางทุกหน้าที่ขึ้นหน้าใหม่

ตอนที่ 1	หน้าที่ความรับผิดชอบ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามรถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิชาการสัตวแพทย์เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาด้านสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์ และกำหนดเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาพสัตว์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบอำนาจ ซึ่งปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

1. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับวิชาชีพการสัตวแพทย์ ในฐานะผู้ชำนาญการพิเศษ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดที่มีความซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด

2. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ การวินิจฉัยและชันสูตรโรคสัตว์ การควบคุมป้องกันและกำจัดโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน การกัก ตรวจ ทดสอบโรคสัตว์ การรักษาพยาบาลสัตว์ ระบบฐานข้อมูลการผลิตสัตว์ การผสมเทียมและความสมบูรณ์พันธุ์ ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และเผยแพร่ความรู้ด้านการสัตวแพทย์

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับระบบจัดการสุขภาพสัตว์ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดทิศทางและแผนการพัฒนาสุขภาพสัตว์ และเพิ่มศักยภาพการผลิตปศุสัตว์ในพื้นที่ให้ปลอดโรค และผู้บริโภคปลอดภัย

4. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิชาการสัตวแพทย์เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์ ที่สามารถนำไปพัฒนางาน เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในพื้นที่ให้ได้ผลผลิตสูงสุด ให้ผลผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐานสำหรับผู้บริโภค

5. ปรับปรุง ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านวิชาชีพการสัตวแพทย์เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพสัตว์และสุขศาสตร์สัตว์แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการสัตวแพทย์

6. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสัตว์ โดยการสร้างพื้นที่ปลอดโรคระบาดสัตว์ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบป้องกันโรคและความปลอดภัยของประชาชน

7. พัฒนา ตรวจสอบ ให้คำแนะนำด้านกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้าและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย

8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดและกรมปศุสัตว์ในภาพรวมประสบความสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ชื่อ นายสมชาย การเกษตร **ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง** นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ลำดับที่	ปีที่ดำเนินการ	ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (ระบุชื่องาน/โครงการ)	ระบุเฉพาะส่วนของผลงานที่ตนดำเนินการ	ผลงานที่ได้นำไปใช้ประโยชน์

ต้องมีหัวตารางทุกหน้าที่ขึ้นหน้าใหม่

ลำดับที่	ปีที่ดำเนินการ	ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (ระบุชื่องาน/โครงการ)	ระบุเฉพาะส่วนของผลงานที่ตนดำเนินการ	ผลงานที่ได้นำไปใช้ประโยชน์

เอกสารหมายเลข 3

ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เรื่องที่ 1

1. **ชื่อผลงาน** ต้องตรงกับ Concept Paper

   ปีที่ดำเนินการ.....ต้องตรงกับที่เสนอ concept paper.....

2. **ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. **วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

   ต้องตรงกับที่เสนอ concept paper

.....

.....

4. **ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

(1) นายภาคภูมิ คนดี สัดส่วนผลงาน 80 %

(2) นายสมชาย การเกษตร สัดส่วนผลงาน 20 %

7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ

(1) วางแผน 5 %

(2) เก็บรวบรวมข้อมูล 5 %

(3) วิเคราะห์ข้อมูล 5 %

(4) สรุปและรายงาน 5 %

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา

- ระบุ

9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว)

.....

.....

ให้สรุปผลการศึกษาที่ได้ เนื่องจากผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินเสร็จสมบูรณ์ เรียบร้อยแล้ว

.....

อธิบายให้ชัดเจน เช่น สรุปตามวัตถุประสงค์ แต่ละประเด็นได้ผลการศึกษาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

ให้อธิบายว่า การศึกษาหรือการดำเนินการเรื่องนี้ มีความยุ่งยาก /ปัญหา/อุปสรรค อะไร หรืออย่างไร เช่น ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญการด้านใดบ้าง เป็นต้น

11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์

ให้อธิบายว่าผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ อะไร อย่างไร ต่อใคร หรือหน่วยงานใด ให้ชัดเจน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์
...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่นแผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

เอกสารหน้าที่มีลายเซ็นผู้ร่วมดำเนินการ หรือผู้บังคับบัญชา
ให้ถ่ายสำเนาเอกสารไม่ต้องให้ลงนามใหม่

เอกสารหมายเลข 4

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/ กอง .....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ (แผนงาน / โครงการ) ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน.....

.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

*** ข้อเสนอแนะในการจัดทำเอกสารหมายเลข 4 เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา หัวข้อเรื่องจะต้องไม่เป็นเรื่องเดียวกัน หรือมีเนื้อเรื่อง/ข้อความเดียวกันกับ เรื่องที่เสนอในเอกสารหมายเลข 3 หากเป็นเรื่องเดียวกันต้องเป็นการเขียนในลักษณะจะนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาหรือต่อยอดอย่างไร เนื่องจากเอกสารหมายเลข 4 ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เป็นการแสดงแนวคิด หรือวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานจะพิจารณาประกอบการให้คะแนนแนวความคิด/ประโยชน์ของผลงานที่จะนำไปใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานวิชาการ

ชื่อ .....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....กอง/สำนัก/จังหวัด.....

การพิจารณา (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1. ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี 50 คะแนน ได้รับ ..... คะแนน
2. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
   50 คะแนน ได้รับ ..... คะแนน

รวม ..... คะแนน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

วันที่.....

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน

- ตัวอย่าง -

เอกสารหมายเลข 3

ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เรื่องที่ 1

1. ชื่อผลงาน การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์

ปีที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2563

2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา

ด้วยเหตุที่กรมปศุสัตว์ เป็นองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านปศุสัตว์อันดับหนึ่งของประเทศไทย มีทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ ที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ ซึ่งจะต้องมีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างแตกต่างและหลากหลาย ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ หรือ บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านปศุสัตว์จึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อภารกิจของกรมปศุสัตว์ โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะอย่างลึกซึ้ง เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านพันธุ์โคนม ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์อาหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและชันสูตรโรคสัตว์ เป็นต้น ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับกรมปศุสัตว์อย่างสูงสุดได้ แต่จากแนวโน้มของจำนวนประชากรผู้เชี่ยวชาญในกรมปศุสัตว์ จากแผนอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตราการเกษียณอายุราชการและรองรับภารกิจในอนาคตของกรมปศุสัตว์ ระบุว่าอัตรากำลังข้าราชการในระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2571) จะมีข้าราชการเกษียณทั้งสิ้น 1,915 คน (กรณีที่ไม่ได้รับคืนอัตราเกษียณ) คิดเป็นร้อยละ 40.68 ของข้าราชการปัจจุบัน ซึ่งจำนวนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 31 คน จะมีผู้เกษียณอายุราชการในระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2571) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 83.87 ของจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่แตกต่างหลากหลายในด้านปศุสัตว์จะสูญหายไปในช่วงระยะเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านปศุสัตว์ของกรมปศุสัตว์ในระยะยาวได้ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงควรจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เข้ามาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เป็นการทดแทนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ว่างลงจากการเกษียณอายุราชการ ลาออก และเสียชีวิต พร้อมสร้างบุคลากรที่มีความสามารถ เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเหมาะสม เปรียบเสมือนการคัดนักกีฬาเพื่อลงแข่งขันนัดอุ่นเครื่อง หรือลงแข่งขันในรอบแรกๆ จนถึงรอบ Semi-final หรือเป็นการเตรียมตัวบุคคลไว้ก่อนอย่างน้อย 2 – 3 ปี เพื่อจัดเตรียมและพัฒนาข้าราชการตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคลสำหรับผู้มีศักยภาพในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ แต่ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งเปรียบเสมือนการแข่งขันรอบสุดท้ายนั้น ส่วนราชการต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดต่อไป เพื่อให้กรมปศุสัตว์ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์ สืบสานและต่อยอดองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านปศุสัตว์อันดับหนึ่งของประเทศไทย ดังวิสัยทัศน์ของกรมปศุสัตว์ที่กล่าวไว้ว่า“เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อให้กรมปศุสัตว์มีแนวทางดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

2. เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ ให้มีความเข้าใจในกระบวนการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจ คนเก่ง คนดี มีผลงานให้อยู่กับกรมปศุสัตว์ต่อไป

3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ สามารถดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564
2. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 – 2565
3. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 – 2563 (HR Scorecard)
4. คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน
5. การวางแนวทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน
6. โครงสร้างกรมปศุสัตว์ และกรอบอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2562
7. ข้อมูลข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ปีงบประมาณ 2562
8. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของสำนักงาน ก.พ.
9. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์

5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา

1. ศึกษา ระเบียบ หนังสือเวียน คู่มือ ทฤษฎี และรายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล การสืบทอดตำแหน่งในภาคราชการ
3. การจัดทำขั้นตอนการดำเนินการของแต่ละกระบวนการ
4. การสรุปการดำเนินการ และข้อควรปฏิบัติของแต่ละกระบวนการ
5. การสรุปปัญหา อุปสรรค และการจัดทำข้อเสนอแนะของแต่ละกระบวนการ

6. ผู้ร่วมดำเนินการ

1. นายสืบ เชี่ยวชาญ	สัดส่วนการปฏิบัติงาน 80%
2. นายวิชา ชำนาญ	สัดส่วนการปฏิบัติงาน 20%

7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ

1. วางแผนดำเนินการ 15%
2. ศึกษารวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติงาน 35%
3. วิเคราะห์ข้อมูล 15%
4. สรุปผลและรายงาน 15%

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา)

1. กรมปศุสัตว์มีระบบการเตรียมความพร้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งอื่นๆของกรมปศุสัตว์ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการที่มีความโปร่งใส ทันต่อยุคสมัย และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ

2. ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ มีความเข้าใจในกระบวนการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสามารถวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ดึงดูด รักษา และจูงใจ คนเก่ง คนดี มีผลงาน ให้อยู่กับกรมปศุสัตว์ต่อไป

3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ สามารถดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประเภทและสายงานอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าสูงสุด

9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว)

-

10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

1. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายในการวิเคราะห์ เพื่อการเลือกตำแหน่งเป้าหมายและการกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง การพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคลสำหรับผู้มีศักยภาพ และการติดตามประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา

2. การดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มีหลายขั้นตอน/กระบวนงานที่ต้องดำเนินการ ต้องใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูล และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ประกอบการต้องมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วน ทำให้ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน อีกทั้งยังมีปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ อันจะทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

3. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นเรื่องที่หลายหน่วยงาน ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นงานที่ท้าทายของหน่วยงาน ที่จะสนับสนุนและผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์

1. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ของกรมปศุสัตว์

2. เป็นการส่งเสริมความเข้าใจในกระบวนการของการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมปศุสัตว์ได้อย่างถูกต้อง และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(นายสืบ เชี่ยวชาญ)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้เสนอผลงาน
วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(นายวิชา ชำนาญ)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ร่วมดำเนินการ
วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(นายบัญชา ดูแล)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่ม.....
วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563
(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ
(นายอำนวย สำนักกองและเขต)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง.....
วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
ของกรมปศุสัตว์

ตำแหนงเลขที

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (Job Title)

ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	นักทรัพยากรบุคคล
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักทรัพยากรบุคคล
ประเภท/ระดับ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ชื่อหน่วยงาน (สำนัก/กอง)	กองการเจ้าหน้าที่
ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ประเภท/ระดับ	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก เพื่อให้การดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนที่ ๓ หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ก. ด้านการปฏิบัติการ

ที่	หน้าที่รับผิดชอบหลัก	ตัวชี้วัด
๑	ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคล การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ	ตัวชี้วัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒	ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการการสอบคัดเลือกและคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	
๓	ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ การลาออกทั้งของข้าราชการและลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด	

ที่	หน้าที่รับผิดชอบหลัก	ตัวชี้วัด
๔	ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือ HIPPS (High Performance and Potential System) เน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนและการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อสร้างข้าราชการที่มีคุณภาพให้พร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำทั้งทางความคิดและการบริหารงานในอนาคต และเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงอย่างมีคุณภาพ	
๕	ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อการสรรหาพัฒนาและตระเตรียมคนไว้ทดแทนอยู่ตลอดเวลา	
๖	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดและกรมปศุสัตว์ในภาพรวมประสบความสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้	

ข. ด้านการวางแผน

	หน้าที่รับผิดชอบหลัก	ตัวชี้วัด
๑	วางแผนและร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้	ตัวชี้วัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ค. ด้านการประสานงาน

ที่	หน้าที่รับผิดชอบหลัก	ตัวชี้วัด
๑	ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	ตัวชี้วัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒	ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน	

ง. ด้านการบริการ

ที่	หน้าที่รับผิดชอบหลัก	ตัวชี้วัด
๑	ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	ตัวชี้วัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒	ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์พื้นฐานหรือเทคนิควิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	
๓	ถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ	
๔	จัดทำและพัฒนางานวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	

<u>ส่วนที่ ๔ คุณสมบัติที่จำเป็นในงาน (Job Specifications)</u>

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

<u>ส่วนที่ ๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน</u>

<u>ความรู้ที่จำเป็นในงาน</u>

๑. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับที่ต้องการ ๓

๒. กฎหมายและกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับที่ต้องการ ๓

<u>ทักษะที่จำเป็นในงาน</u>

๑. ทักษะการคำนวณ ระดับที่ต้องการ ๒

๒. ทักษะการจัดการข้อมูล ระดับที่ต้องการ ๒

๓. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ระดับที่ต้องการ ๒

๔. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ระดับที่ต้องการ ๒

สมรรถนะหลักที่จำเป็นในงาน

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับที่ต้องการ ๓
๒. บริการที่ดี	ระดับที่ต้องการ ๓
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระดับที่ต้องการ ๓
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	ระดับที่ต้องการ ๓
๕. การทำงานเป็นทีม	ระดับที่ต้องการ ๓
๖. ความใฝ่รู้รอบด้าน	ระดับที่ต้องการ ๓
๗. การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง	ระดับที่ต้องการ ๔
๘. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระดับที่ต้องการ ๔

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. การคิดวิเคราะห์	ระดับที่ต้องการ ๓
๒. การตรวจสอบความถูกต้องในกระบวนงาน	ระดับที่ต้องการ ๓
๓. การมองภาพองค์รวม	ระดับที่ต้องการ ๓

ส่วนที่ ๖ การลงนาม

- ตัวอย่าง -

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อ นายสืบ เชี่ยวชาญ
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 25 กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

เรื่อง การพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์
(High Performance and Potential System – HiPPs)

หลักการและเหตุผล

"Talent People" หมายถึง บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานและมีศักยภาพในการทำงานสูง สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร สร้างหรือเพิ่มผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ องค์กรใดที่มี Talent People เป็นจำนวนมาก องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบ เพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กร และสร้างความแตกต่างได้มากกว่าองค์กรที่มี Talent People จำนวนน้อย แต่การจะรักษา Talent People ขององค์กรนั้นไว้เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะเมื่อ Talent People เหล่านั้น มีโอกาสในการทำงานกับหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า เขาจะเลือกเดินจากไปได้โดยง่าย ดังนั้น เมื่อองค์กรมี Talent People ถึงแม้จะมีจำนวนน้อยก็ตาม องค์กรก็ไม่ควรมองข้าม แต่กลับจะต้องดูแลรักษาให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ด้วยการบริหารจัดการให้บุคคลเหล่านั้นเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร เพราะหากขาดการบริหารจัดการที่ดี บุคคลเหล่านั้นอาจจะเปลี่ยนเป็นหนี้สิน แทนการเป็นทรัพย์สินขององค์กรได้ จากข้อมูลจำนวนของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent People) ที่มีอยู่ในกรมปศุสัตว์จนถึงปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 99 คน นั่นหมายความว่า หากบุคลากรกลุ่มนี้ไม่ได้รับการพัฒนาหรือกรมปศุสัตว์ไม่สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น กรมปศุสัตว์ก็จะสูญเสียกำลังคนกลุ่มนี้ไปได้โดยง่าย ดังนั้น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System (HiPPs) จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของภาคราชการที่จะช่วยให้กรมปศุสัตว์สามารถสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้คนดีมีความรู้ความสามารถอยู่ทำงานเพื่อราชการ โดยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับความมุ่งหวังในอาชีพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเฟ้นหาและรักษา "คนที่ใช่" ขององค์กร "คนที่ช่วย" ฝ่ายบริหารขับเคลื่อนความสำเร็จ และ "คนที่ชอบ" งานท้าทายอันจะเป็นการสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้คงอยู่ในกรมปศุสัตว์ต่อไป เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรมปศุสัตว์ และเป็นการเตรียมพร้อมในการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปด้วย

บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ (แผนงาน / โครงการ) ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System (HiPPs) ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
3. เป้าหมายของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
4. กระบวนการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
    - 4.1 การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการและการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
    - 4.2 การคัดเลือก
    - 4.3 การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
5. การเสริมสร้างแรงจูงใจ
    - 5.1 การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
    - 5.2 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
    - 5.3 ค่าตอบแทน
    - 5.4 การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ
6. การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
    - 6.1 ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม
    - 6.2 ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่
    - 6.3 กรณีส่วนราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น
    - 6.4 การนับระยะเวลา
7. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ในปี 2562 กรมปศุสัตว์อยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น จะสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้สอดคล้องกันทั้งระบบ และเป็นการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาคราชการของกรมปศุสัตว์ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของกรมปศุสัตว์ จูงใจ รักษา และสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการ อีกทั้งยังก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) อีกด้วย

ผู้ศึกษามีประเด็นที่เห็นควรเสนอให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานในเรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์ ดังนี้

1. ควรสร้างการรับรู้ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์ให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกตำแหน่งและทุกสายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งสายงานสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่กรอบระดับตำแหน่งยังไม่ถึงระดับชำนาญการพิเศษ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี ฯลฯ ตำแหน่งสายงานสนับสนุนจะปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยการประเมินค่างานและคุณภาพของงานแสดงให้เห็นว่างานมีคุณภาพและความยุ่งยากเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น แต่สำหรับข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก.พ. กำหนดให้สามารถปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้เป็นการเฉพาะชั่วคราวเพื่อแต่งตั้งผู้อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักการของกรอบสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม จึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานสนับสนุนได้รับการพัฒนาเพื่อมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานต่อไป

2. ควรประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์ต่อหน่วยงานภายนอกกรมปศุสัตว์ หรือกลุ่มผู้มีศักยภาพในระบบราชการ เพื่อเป็นการดึงดูดคนบุคคลภายนอก ที่มีศักยภาพให้เข้ามาทำงานที่กรมปศุสัตว์ และเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์ ซึ่งจะมีความก้าวหน้าในการทำงานของตนได้ด้วยตนเอง

3. เพื่อลดความขัดแย้งในระบบราชการและในองค์กร ควรสร้างการรับรู้แก่บุคลากรในกรมปศุสัตว์ ว่า การเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมปศุสัตว์ ไม่ใช่ระบบที่เร่งให้โตเร็วเกินกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพียงแต่ช่วยให้มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพเป็นระบบมากขึ้น โดยกลไกการหมุนเวียนงานและมอบหมายงานที่สำคัญ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมปศุสัตว์มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพิ่มมากขึ้น
2. กรมปศุสัตว์มีเครื่องมือในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการเลื่อนขั้นบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กรมปศุสัตว์สามารถดึงดูด และรักษาไว้ ซึ่งคนดีคนเก่ง ให้ปฏิบัติงานในกรมปศุสัตว์ต่อไป

(นายสืบ เชี่ยวชาญ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้เสนอแนวคิด
วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

2. ตรวจสอบประวัติข้าราชการ ผู้ตรวจสอบ.....(กลุ่มทะเบียนฯ) วันที่.....

ผลการตรวจสอบ พบข้อมูลผิดพลาด ดังนี้

1) .....
2) .....
3) .....
4) .....
5) .....

3. ตรวจแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1-4) (ผู้ขอรับการประเมินฯ ใส่เครื่องหมาย☑ ในข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

☐ ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

☐ ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

☐ ได้รับ.....คะแนน ☐ มีลายเซ็นผู้บังคับบัญชา

☐ ส่วนที่ 3 แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1)

☐ หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ให้ print แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์ เฉพาะส่วนที 1-3 แนบมาโดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่
(สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนู การบริหารทรัพยากรบุคคล หัวข้อ แบบบรรยายลักษณะงาน)

☐ ถูกต้อง ครบถ้วน ☐ ไม่ตรงตามแบบบรรยายลักษณะงาน ในตำแหน่ง.....

☐ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 2)

☐ ครบ 3 ปี ☐ ไม่ครบ 3 ปี

☐ ผลงานที่จะขอรับการประเมินฯ (เอกสารหมายเลข 3)

☐ จำนวน.....เรื่อง (ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด)

☐ ระบุปีที่ดำเนินการ (ไม่เกิน 5 ปีนับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ)

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ เกิน 5 ปี ☐ เกิน 5 ปี แต่มีหลักฐานการขอขยายเวลาและเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว

☐ สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติในฐานะ**หัวหน้าโครงการ** ไม่ต่ำกว่า 60%

☐ สัดส่วนผลงานเรื่องอื่น ไม่ต่ำกว่า 20%

☐ สัดส่วนผลงานทุกเรื่องรวมกัน ไม่น้อยกว่า 100%

☐ ระบุลักษณะงานในส่วนที่ผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำว่ามีสัดส่วนเป็นเท่าใด

☐ มีลายเซ็นรับรองสัดส่วนผลงานจากผู้ร่วมดำเนินการครบทุกราย

☐ มีลายเซ็นรับรองผลงานจากผู้บังคับบัญชา

☐ เป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานที่สังกัด

☐ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข 4)
(กำหนดให้ เสนอแนวคิดฯ เพียง 1 เรื่อง เท่านั้น)

☐ การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ

☐ ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (50 คะแนน) ได้รับ.....คะแนน

☐ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานฯ (50 คะแนน) ได้รับ.....คะแนน

☐ ผ่านการประเมิน (ได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน) ☐ ไม่ผ่านการประเมิน ได้รับ.....คะแนน

☐ มีลายเซ็นผู้บังคับบัญชา

4. เอกสารประกอบการพิจารณา

1. <u>สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์</u>

สำเนาใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

☐ ส่งพร้อมแบบประเมินฯ (ยังไม่หมดอายุ) ☐ หมดอายุแล้วเมื่อ.....

☐ อยู่ระหว่างการต่ออายุมีหลักฐาน..... ☐ อื่น ๆ .....

2. <u>สำหรับผู้ที่เคยเปลี่ยนสายงาน หรือ ย้ายเพิ่มวุฒิ</u>

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล

☐ ส่งพร้อมแบบประเมินฯ ☐ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินฯ

☐ ไม่ส่ง ☐ มีคุณสมบัติฯ โดยไม่ต้องนับระยะเวลาเกื้อกูล

5. ตรวจสอบการส่งเอกสารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ตรวจสอบ.....(กลุ่มสรรหาฯ)

(เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่.....)

1) การจัดส่งแบบประเมินฯ	☐ ทันเวลา	☐ ไม่ทันเวลา วันที่.....
2) การจัดทำสีปกและสันปก	☐ ถูกต้อง	☐ ไม่ถูกต้อง กำหนดเป็น สี.....
3) การจัดส่งไฟล์เอกสารทางอีเมล์	☐ ทันเวลา	☐ ไม่ทันเวลา วันที่.....
4) ชื่อและสัดส่วนผลงาน ในรูปเล่ม กับ ไฟล์จาก Mail	☐ ตรงกัน	☐ ไม่ตรงกัน.....
5)		

ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารฯ ที่จัดส่งแล้ว

(ลงชื่อ)..... ผู้ขอรับการประเมินฯ

.....

ำแหน่ง.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ตรวจทาน

( )

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ชื่อ - สกุล **ตำแหน่ง/สังกัด**	**หน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)** **ของตำแหน่งที่จะขอรับประเมินฯ**	**รายละเอียดการปฏิบัติงาน** **ของตำแหน่งที่นำมาขอนับระยะเวลาเกื้อกูล**	**หมายเหตุ**
นายซื่อสัตย์ สุจริต	ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....	1. ตำแหน่ง.....ระดับ.....	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กลุ่ม/ฝ่าย.....	ตั้งแต่วันที่.....	
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สำนัก/กอง.....	ถึงวันที่.....	
กองการเจ้าหน้าที่	1) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)	เป็นระยะเวลา.....ปี.....เดือน....วัน	
		ปฏิบัติงาน ดังนี้	
		1.....	
		2.....	
	2) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (ก. ด้านการปฏิบัติการ)	3.....	
	1.....	4.....	
	2.....	5.....	
	3.....		
	4.....	**คำสั่งมอบหมายงาน (ถ้ามี)**	
	5.....	คำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่...../..... ลงวันที่.....	
		เรื่อง.....	

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ชื่อ - สกุล **ตำแหน่ง/สังกัด**	**หน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)** **ของตำแหน่งที่จะขอรับประเมินฯ**	**รายละเอียดการปฏิบัติงาน** **ของตำแหน่งที่นำมาขอนับระยะเวลาเกื้อกูล**	**หมายเหตุ**
		2. ตำแหน่ง.....ระดับ.....	
		ตั้งแต่วันที่.....	
		ถึงวันที่.....	
		เป็นระยะเวลา.....ปี.....เดือน....วัน	
		ปฏิบัติงาน ดังนี้	
		1.....	
		2.....	
		3.....	
		4.....	
		5.....	
		คำสั่งมอบหมายงาน (ถ้ามี)	
		คำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่...../..... ลงวันที่	
		เรื่อง.....	

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	หน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) ของตำแหน่งที่จะขอรับประเมินฯ	รายละเอียดการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งที่นำมาขอนับระยะเวลาเกื้อกูล	หมายเหตุ

ขอรับรองว่ารายละเอียดการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่นำมาขอนับระยะเวลาเกื้อกูลเป็นผู้รับรอง)□

- ตัวอย่าง-
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร.๒๑๓๑)
ที่ กษ ๐๖๐๒/ว **วันที่** พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรื่อง มาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปศุสัตว์เขต ๑ - ๙/ปศุสัตว์จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ นางสาว ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ได้ส่งผลงานวิชาการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ และหนังสือสั่งการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๓/ว ๑๓๑๑๘ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๓ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน จึงขอส่งประกาศ คำนำ รายชื่อผู้จัดทำ สัดส่วนการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง คือ “คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์” โดยมีผู้จัดทำ คือ นางสาว นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สัดส่วน ๑๐๐% ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

หากมีผู้ใดคัดค้าน ขอให้แจ้งกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน ๑๕ วันทำการ มิฉะนั้นจะถือว่าผลงานวิชาการเหล่านี้ ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เป็นผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมิน และจะดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินผลงานทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ประกาศกองการเจ้าหน้าที่
เรื่อง ตรวจสอบผลงานของผู้รับการประเมิน

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ และหนังสือสั่งการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๓/ว ๑๓๑๑๘ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๓ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน จึงขอแจ้งคำนำ รายชื่อผู้จัดทำ สัดส่วนการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินผลงานของบุคคล จำนวน ๑ เรื่อง คือ

เรื่อง "คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์" โดยมีผู้จัดทำ คือ

นางสาว นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สัดส่วน ๑๐๐%

ดังรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้ หากมีผู้ใดคัดค้านขอให้แจ้งกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน ๑๕ วันทำการ มิฉะนั้นจะถือว่าผลงานวิชาการเหล่านี้ ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เป็นผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมิน และจะดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินผลงานทางวิชาการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

การรับรองผลงาน

คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการ ของนางสาว ที่เสนอไว้ถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

ลำดับที่	ชื่อผลการปฏิบัติงาน/ผลสำเร็จของผลงาน	ผู้จัดทำผลงาน	สัดส่วน	หมายเหตุ
๑	คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ เลขทะเบียนวิชาการ ๖๔(๒)-๐๕๐๓-๑๕๒	นางสาว	๑๐๐%	

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ในระหว่างที่ยังมิได้ออก กฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว สำหรับกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานสัตวแพทย์) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการให้มีการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗ (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) โดย อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ได้มีประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ มีกระบวนการดำเนินการ ที่เป็นระบบ มีความคล่องตัว เหมาะสม สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด

ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ จึงได้จัดทำ “คู่มือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์” เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางดำเนินการคัดเลือกบุคคล และใช้สำหรับถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ ผู้ศึกษาต้องขอขอบคุณ หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาจนคู่มือฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ ข้าราชการที่มีความประสงค์จะขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง และข้าราชการทั่วไปของทุกหน่วยงานในกรมปศุสัตว์ ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

พฤศจิกายน ๒๕๖๔