**เอกสารหมายเลข 1**

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

**ชื่อ นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์**

**ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 2085**

**ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 พิษณุโลก**

**กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ**

**พิเศษ**

**ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 2085**

**ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 พิษณุโลก**

**กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

# ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

##### **เอกสารหมายเลข 3**

# ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ผลงานเรื่องที่ 1**

**1. ชื่อผลงาน** ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

**ปีที่ดำเนินการ** 2560

**2. ความสำคัญและที่มาของปัญหา ที่มาการศึกษา**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามปณิธานที่กำหนด รวมทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร จนกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรคือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การทำงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลทำให้การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนแล้วแต่เป็นตัวเร่งให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเอง เพื่อความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้องค์กรยุคใหม่ยังต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยถือว่าบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิต เป็นทุนทางสังคมที่ต้องมีการลงทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กรให้อยู่รอดและเจริญูเติบโต เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการดำเนินงาน อื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคารสถานที่ และวัสดุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ และทรัพยากรบุคคลยังถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรการบริหารอย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถแล้วทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ก็มิอาจใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประทศได้อย่างเต็มที่

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่จึงมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และเป็นระบบ โดยมีการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสอนงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ แต่การพัฒนาในรูปแบบใดจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรมากหรือน้อยนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับความรู้ที่ต้องการถ่ายทอดแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา หรือความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วยที่สำคัญบุคคลจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร ซึ่งในสภาวะปัจจุบันกระแสสังคมของโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขยายขอบเขตตามไปด้วย ถ้าหากบุคคลใดไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเปัาหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

การพัฒนาตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและสามารถดำรงชีวิต และปฏิบัติงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาเองจำเป็นต้องพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน 2551 ส่งผลให้ข้าราชการทุกคนต้องมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการ กรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ต้องมีวิสัยทัศน์ และความสามารถที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีทัศนะต่อการพัฒนาตนเองไม่เฉพาะในสาขาอาชีพ แต่เป็นการพัฒนาทัศนคติและความรู้ในองค์รวม เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ

**3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

3.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

3.2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

**4. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ**

4.1 แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ที่หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการคือ

- การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

- การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ้งเน้นเกี่ยวกับงานของบุคลากรในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

- การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

4.2 แนวคิดด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่นักจิตวิทยาสังคมได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ถึงพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ว่ามีสาเหตุสำคัญ 4 ประการ คือ 1) สาเหตุจากภายนอกตัวบุคคล 2) สาเหตุจากประสบการณ์ในอดีต 3) สาเหตุจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) สาเหตุจากสถานการณ์ปัจจุบันกับสภาพจิตใจในขณะนั้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจกระทำบางสิ่งบางอย่าง ที่ทำให้ตนเองดีขึ้นหรือรู้สึกดีขึ้น ซึ่งในที่นี้หมายถึง สถานภาพปัจจุบันอันประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

**5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา**

5.1 ศึกษาค้นคว้า เอกสารวิชาการ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

5.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา

5.3 กำหนดวิธีดำเนินการ ได้แก่ กลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การสร้างความเชื่อมั่นในเครื่องมือ การประมวลผล การวิเคราะห์ผล และการนำเสนอผลการศึกษา

5.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล แปรผล และสรุปผล

5.5 รายงานผลการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ต่อไป

**6. ผู้ร่วมดำเนินการ(ถ้ามี)**

ไม่มี

**7. รายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ**

ดำเนินการศึกษาทั้งหมดร้อยละ 100

**8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างการศึกษา)**

-

**9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว)**

เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ให้สอดคล้องกับความต้องการ และเหมาะสมกับสถานภาพของข้าราชการในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลประสบความสำคัญและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

**10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค**

การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นที่ เป็นเรื่องที่ต้องวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการ และเหมาะสมกับสถานภาพของข้าราชการอย่างแท้จริง ที่ผ่านมายังไม่มีการคำนึงถึงเรื่องนี้ จึงต้องมีการศึกษา และนำความต้องการของข้าราชการมาใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**11. การนำไปใช้ประโยชน์หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์**

ใช้ในการปรับแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมปศุสัตว์

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ………………………………………..

(นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์)

ผู้เสนอผลงาน

วันที่ ....... มิถุนายน พ.ศ. 2563

**ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริง**

**ทุกประการ**

ลงชื่อ…………………**-**…………………….…… ลงชื่อ……………………**-**……….………….….

(…………………………..………..) (………………….…………………)

ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ

………../……………………./………….. …………../…………………../…………

## ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ………………………………………….. ลงชื่อ………………..………………………..

(นายสมเกียรติ พันธ์ศรี) (นายธีระวุฒิ สุวัธนะเชาว์ )

ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองสวัสดิภาพสัตว์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ

………/…………………../……….... ………/…………………../………....

**เอกสารหมายเลข 3**

# ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ผลงานเรื่องที่ 2**

**1. ชื่อผลงาน**

การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพ

สัตว์ พ.ศ.2557

**ปีที่ดำเนินการ** 2562 - 2563

**2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา**

ประเทศไทยได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ซึ่งตลอดระยะเวลา 5 ปีที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศใช้บังคับ มีประชาชนได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากทั้งที่แสดงความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย กรมปศุสัตว์ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบตามกฎหมายนี้ จึงเป็นการสมควรที่จะมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเพื่อประโยชน์ในการวางแนวในการสร้างความรับรู้และความเข้าใจกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งติดตามประเมินผลถึงข้อดีและข้อเสียในการบังคับใช้กฎหมายฉบับดังกล่าวเพื่อพัฒนาปรับปรุงต่อไป

**3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้มาใช้ประกอบการพิจารณาวางแนวทางในการสร้างการรับรู้กับประชาชนได้อย่างถูกต้อง เพื่อลดการกระทำความผิดและพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

**4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิด หรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ**

พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 เป็นกฎหมายฉบับแรกของประเทศไทยที่กล่าวถึงการคุ้มครองสัตว์ในฐานะเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและเป็นองค์ประกอบสำคัญของสิ่งแวดล้อม โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์และเนื้อหาเพื่อคุ้มครองสัตว์ไม่ให้ถูกกระทำการทารุณกรรม และกำหนดให้ผู้ซึ่งนำสัตว์มาเลี้ยงจะต้องจัดสวัสดิภาพสัตว์ ให้เหมาะสมตามประเภทและชนิด ของสัตว์เพื่อให้สัตว์ได้รับการคุ้มครองตามธรรมชาติของสัตว์อย่างเหมาะสม

พระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดถึงการกระทำที่ถือว่าเป็นการทารุณกรรมสัตว์และข้อยกเว้นการกระทำ ที่ไม่ถือว่าเป็นการทารุณกรรมสัตว์ นอกจากนี้ยังกำหนดความผิดเกี่ยวกับการทารุณกรรมต่อสัตว์ให้เป็นความผิดทางอาญาที่มีโทษจำคุกปรับไม่เกิน 2 ปี และปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และความผิดเกี่ยวกับเจ้าของสัตว์ที่ปล่อย ละทิ้ง หรือกระทำการใด ๆ ให้สัตว์พ้นจากการดูแลของตนโดยไม่มีเหตุอันสมควร มีโทษปรับสูงสุด ไม่เกิน 40,000 บาท

ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายและมีอำนาจหน้าที่ภายในเขตที่รับผิดชอบ

คณะกรรมการติดตามกลไกและพิจารณาการปกป้องคุ้มครองสัตว์ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณาศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสัตว์เลี้ยง โดยได้เสนอให้กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ในเรื่องการขึ้นทะเบียนสัตว์เลี้ยง โดยบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเจ้าของสัตว์ที่ต้องนำสัตว์เลี้ยงไปขึ้นทะเบียน และกำหนดบทลงโทษเพื่อให้มีการดำเนินการตามกฎหมาย

**5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา**

5.1 การจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนต่อพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557

5.2 ทดสอบแบบสัมภาษณ์และประชุมผู้สัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้จริง

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Cluster random sampling โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 2 จังหวัดต่อเขต จากพื้นที่ปศุสัตว์เขต 1 – 9 รวม 18 จังหวัด ทั่วประเทศ

ขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Sample size) จะคำนวณขนาดของตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) หรือ n = N / 1 + Ne2 โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งจะใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง แต่การศึกษาครั้งนี้จะเก็บตัวอย่างจังหวัดละ 50 ตัวอย่าง รวม 18 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 900 ตัวอย่าง

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้น

5.5 ประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ การกระจายตัว ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.6 การวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจ

5.7 จัดทำรายงานผลการสำรวจ

**6. ผู้ร่วมดำเนินการ**

(1) นางสาวบุณฑริกา ศรีเสาวลักษณ์ สัดส่วนผลงาน 60%

(2) นายนันทศักดิ์ มุสิกศิลป์ สัดส่วนผลงาน 20%

(3) นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์ สัดส่วนผลงาน 20%

**7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ**

(1) วางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน พร้อมทั้งค้นคว้าเอกสาร 5 %

(2) การสร้างแบบสัมภาษณ์และการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 %

(3) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล 5 %

(4) สรุปผลการศึกษาและวิจารณ์ การจัดทำรายงาน 5 %

**8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

กรมปศุสัตว์สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวางแนวทางในการสร้างการรับรู้กับประชาชนได้อย่างถูกต้องและ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557 ให้เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น

**9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา**

(อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล)

**10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค**

การรวบรวมข้อมูลมีจำนวนมากและมีขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้ใช้เวลาในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

**11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์**

กรมปศุสัตว์สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวางแนวทางในการสร้างการรับรู้กับประชาชนได้อย่างถูกต้องและเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม กฎหมายฉบับนี้ให้ดียิ่งขึ้น

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ………………………………………..

(นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์)

ผู้เสนอผลงาน

วันที่ ........ มิถุนายน พ.ศ. 2563

**ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริง**

**ทุกประการ**

ลงชื่อ……………………………………….…… ลงชื่อ…………………………….………….….

(นางสาวบุณฑริกา ศรีเสาวลักษณ์) (นายนันทศักดิ์ มุสิกศิลป์)

นายสัตวแพทย์ชำนาญการ นายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ

………../……………………./………….. …………../…………………../…………

## ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ………………………………………….. ลงชื่อ………………..………………………..

(นายสมเกียรติ พันธ์ศรี) (นายธีระวุฒิ สุวัธนะเชาว์ )

ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองสวัสดิภาพสัตว์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ

………/…………………../……….... ………/…………………../………....

#### **เอกสารหมายเลข 4**

### **ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**

**ชื่อ** นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 2085 สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 พิษณุโลก

**เรื่อง** การใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐในการขอรับบริการด้านสุขภาพสัตว์จากสถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์

**หลักการและเหตุผล**

จากการที่ประเทศไทยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557**..**เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2557 กรมปศุสัตว์ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจึงมีภารกิจด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาลสัตว์ที่ถูกทารุณกรรม สัตว์ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์สัตว์ สัตว์ที่ถูกทอดทิ้ง (จรจัด) รวมถึงสัตว์ที่ด้อยโอกาส หรือการให้บริการผ่าตัดทำหมันควบคุมประชากรสุนัขและแมว เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าว กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการผ่านทางกองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ ซึ่งเป็นกองที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในของกรมปศุสัตว์ โดยมีหน่วยสัตวรักษ์ เพื่อรับผิดชอบด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับในส่วนของภูมิภาคนั้น กรมปศุสัตว์ได้จัดให้มีสถานพยาบาลสัตว์ประจำอำเภอเพื่อบริการรักษาพยาบาลและพัฒนาส่งเสริมสุขภาพสัตว์ ในระยะแรกได้จัดให้มีสถานพยาบาลประจำอำเภอจำนวน 20 แห่ง ต่อมาได้จัดตั้งเพิ่มเติมอีกจำนวน 20 แห่ง รวมมีสถานพยาบาลสัตว์อำเภอที่จัดตั้งแล้วทั้งสิ้น 40 แห่ง ใน 37 จังหวัด และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเพิ่มขึ้นในอนาคตเพื่อให้ครอบคลุมทั่วถึงประชาชนในระดับอำเภอ

จากการที่กรมปศุสัตว์ให้บริการด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์กว่าสองปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าประชาชนให้ความสนใจและมาขอรับบริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อตรวจสอบการลงทะเบียนเพื่อขอรับบริการจะพบว่า นอกจากสัตว์ที่ถูกทารุณกรรม สัตว์ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์สัตว์ สัตว์ที่ถูกทอดทิ้ง (จรจัด) สัตว์ที่ด้อยโอกาสแล้ว ยังพบว่ามีจำนวนไม่น้อยที่เป็นสัตว์เลี้ยงทั่วไป โดยที่สัตว์เลี้ยงทั่วไปนั้น ประชาชนผู้เป็นเจ้าของสัตว์เลี้ยงย่อมจะมีความพร้อมในการที่จะนำสัตว์เลี้ยงของตนไปรับบริการด้านการดูแลสุขภาพจากสถานพยาบาลเอกชน แต่เนื่องจากว่ากรมปศุสัตว์มีนโยบายไม่ปิดกั้นการให้บริการการพัฒนาสุขภาพสัตว์กับสัตว์เลี้ยงทั่วไป แต่จะต้องจัดอยู่ในความสำคัญอันดับท้าย ๆ สถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการหรือวางแนวทางบริหารจัดการในการที่จะคัดกรองประชาชนผู้นำสัตว์เลี้ยงมารับบริการ

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

มาตรการหรือแนวทางบริหารจัดการในการที่จะคัดกรองประชาชนผู้นำสัตว์เลี้ยงมารับบริการนั้น ในปัจจุบันพบว่าสถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์มีการให้บริการใน 2 ลักษณะ คือ แบบที่มีการนัดหมายล่วงหน้า (แจกบัตรคิว) กับแบบที่ไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า ซึ่งแบบแรกจะมีการคัดกรองซักประวัติล่วงหน้าแล้วจึงทำการนัดหมาย สถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์สามารถที่จะคัดกรองเรียงลำดับความสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแบบที่ไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า จะค่อนข้างยุ่งยากในการที่จะคัดกรองเรียงลำดับความสำคัญ และจะเป็นแบบใครมาก่อนก็จะได้รับการบริการก่อน (First come First serve) อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะให้บริการในลักษณะใด จะสังเกตได้ว่าเจ้าของสัตว์เลี้ยงผู้มารับบริการส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่มีฐานะ มีความพร้อมทางสังคม มีความสะดวกในการนำสัตว์เลี้ยงมารับบริการ ส่วนเจ้าของสัตว์ที่มีฐานะยากจนเข้าถึงบริการของรัฐได้ไม่สะดวก จะมีปัญหาในการเดินทางนำสัตว์เลี้ยงมารับบริการ

สถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์ โดยปกติแล้วจะมีเปิดให้บริการในวันจันทร์-วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.30 – 12.00 น. ซึ่งจะมีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนสัตว์เลี้ยงที่สามารถรับได้ในแต่ละวัน จากการที่ใครมาก่อนจะได้รับการบริการก่อน (First come First serve) ย่อมส่งผลกระทบถึงเจ้าของสัตว์ที่มีฐานะยากจนที่นำสัตว์เลี้ยงมาขอรับบริการ กล่าวคือ ต้องมาแต่เช้าเพื่อจะได้ลำดับแรก ๆ และถ้ามาสายก็จะได้ลำดับหลัง ๆ หรือไม่ก็อาจจะต้องนำมาในวันถัดไปใหม่ เนื่องจากจำนวนสัตว์ที่สามารถรับได้ในแต่ละวันมีจำกัด

เมื่อพิจารณาจากนโยบายของกรมปศุสัตว์ที่จัดตั้งสถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์ขึ้นมาให้บริการ เห็นได้ว่ากรมปศุสัตว์จะให้ความสำคัญกับสัตว์ที่ถูกทารุณกรรม สัตว์ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์สัตว์ สัตว์ที่ถูกทอดทิ้ง (จรจัด) และสัตว์ที่ด้อยโอกาสเป็นอันดับแรก สัตว์เลี้ยงทั่วไปนั้นจะจัดอยู่ในความสำคัญอันดับท้าย ดังนั้น การคัดกรองสัตว์เลี้ยงที่มาใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับสัตว์ที่ถูกทารุณกรรม สัตว์ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์สัตว์ สัตว์ที่ถูกทอดทิ้ง (จรจัด) ที่ประชาชนนำมาขอรับบริการนั้น ไม่ยุ่งยากในการจัดลำดับความสำคัญ เพราะจากการซักประวัติสอบถามแหล่งที่มาจะทำให้ทราบแน่ชัดว่าเป็น สัตว์เลี้ยงในกลุ่มใด แต่ในส่วนของสัตว์ที่ด้อยโอกาสกับสัตว์เลี้ยงทั่วไป ที่ประชาชนนำมาขอรับบริการนั้น ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อนในการคัดกรองพอสมควร เพราะแหล่งที่มาของสัตว์ค่อนข้างใกล้เคียงกันอย่างมาก

ดังนั้น หลักเกฑณ์การพิจารณาว่าสัตว์เลี้ยงตัวใดเป็นสัตว์ด้อยโอกาสหรือสัตว์เลี้ยงทั่วไป จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นที่ต้องกำหนดให้ชัดเจน เพราะจะทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ตรงตามเป้าหมายและนโยบายอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการใช้งบประมาณภาครัฐอย่างตรงจุดอีกด้วย การให้คำนิยามของสัตว์ด้อยโอกาสและสัตว์เลี้ยงทั่วไปจึงน่าจะเป็นการช่วยให้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดกรองผู้มาใช้บริการได้ง่ายขึ้น ถ้ากล่าวถึงคำว่าด้อยโอกาสนั้นย่อมทำให้นึกถึง การที่ขาดโอกาส หรือมีโอกาสน้อย สัตว์ด้อยโอกาสจึงเป็นสัตว์ที่ขาดโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับการบริการด้านการพัฒนาสุขภาพสัตว์ ซึ่งสัตว์ด้อยโอกาสย่อมหมายถึงสัตว์เลี้ยงของผู้เลี้ยงที่ไม่สามารถจะหาค่าใช้จ่ายมาดูแลด้านสุขภาพได้เต็มที่ อาจเนื่องมาจากความขัดสนของเจ้าของสัตว์เลี้ยงที่ต้องกระเสือกกระสนหาเช้ากินค่ำ เงินที่หาได้ต้องนำมาจุนเจือเลี้ยงครอบครัว ไม่สามารถที่จะเจียดจ่ายมาดูแลสุขภาพสัตว์เลี้ยงของตนได้อย่างเต็มที่ และอาจไม่สามารถเจียดจ่ายได้เลย ทั้งเจ้าของสัตว์เลี้ยงและสัตว์เลี้ยงกลุ่มนี้จึงนับเป็นผู้ด้อยโอกาส

รัฐบาลของท่านพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้ด้อยโอกาส โดยหนึ่งในมาตรการรัฐที่เข้ามาช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย ก็คือ โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือที่มักเรียกกันว่าบัตรสวัสดิการคนจน โดยผู้ที่มีสิทธิ์ลงทะเบียนรับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจะต้องมีคุณสมบัติสำคัญคือว่างงาน และไม่มีทรัพย์สินทางการเงิน ได้แก่ เงินฝากธนาคาร สลากออมสิน สลาก ธ.ก.ส. พันธบัตรรัฐบาล และตราสารหนี้ หรือถ้ามีทรัพย์สินทางการเงินดังกล่าว จะต้องมีจำนวนรวมทั้งสิ้น ไม่เกิน 100,000 บาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559   ไม่เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมาย หรือถ้าเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

การที่สถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์จะคัดกรองเจ้าของสัตว์เลี้ยงที่มาขอรับบริการ โดยการยึดเอาจากบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือบัตรสวัสดิการคนจนว่าเป็นคนด้อยโอกาสทางสังคม น่าจะส่งผลโดยตรงต่อสัตว์ด้อยโอกาส และน่าจะทำให้สัตว์ด้อยโอกาสได้รับการบริการรักษาพยาบาลและพัฒนาส่งเสริมสุขภาพสัตว์มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สถานพยาบาลสัตว์ของกรมปศุสัตว์จึงน่าจะวางหลักเกณฑ์การขอรับบริการโดยใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นหลักฐานในการจัดลำดับการให้บริการ เพราะนอกจากจะช่วยคัดกรองเจ้าของสัตว์เลี้ยงที่มีฐานะดีให้อยู่ในลำดับท้าย ๆ แล้ว ยังอาจที่จะผลักให้เจ้าของสัตว์ที่มีฐานะไปใช้บริการที่สถานพยาบาลสัตว์ภาคเอกชน เป็นการส่งเสริมผู้ประกอบการเอกชนและลดภาวะการแข่งขันทางธุรกิจอีกทางหนึ่งด้วย อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนภารกิจรัฐบาลในการดูแลคนจน คนด้อยโอกาสที่ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งคนและสัตว์อย่างชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ นอกจากนี้กรมปศุสัตว์ยังสามารถที่จะได้ประโยชน์จากการใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐในการคัดกรองผู้มาใช้บริการ โดยการขึ้นทะเบียนสัตว์เลี้ยงของกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสนี้อีกด้วย

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

กรมปศุสัตว์สามารถที่จะคัดกรองประชาชนผู้นำสัตว์เลี้ยงมารับบริการที่สถานพยาบาลสัตว์ของกรม ปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของกิจกรรมอย่างแท้จริง ซึ่งผลแห่งการ คัดกรองที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สัตว์ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงบริการแห่งรัฐด้านบริการด้านพัฒนาสุขภาพสัตว์มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

สัตว์ด้อยโอกาสได้รับการบริการด้านพัฒนาสุขภาพสัตว์อย่างทั่วถึงมากขึ้น

ลงชื่อ……………...………………….

(นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่ ........ มิถุนายน พ.ศ. 2563

## **การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ**

ชื่อ นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 2085

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 2085

ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 พิษณุโลก

### การพิจารณา **คะแนนเต็ม 100 คะแนน (ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)**

1.ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี 50 คะแนน ได้รับ..................คะแนน

2.ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

50 คะแนน ได้รับ...................คะแนน

**รวม**................คะแนน

(ลงชื่อผู้ประเมิน).........................................................

(นายธีระวุฒิ สุวัธนะเชาว์)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ

(วันที่) .........../มิถุนายน/2563