



ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

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

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่งสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑)

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสรวิศ ธานีโต)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ประธาน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน**  
**เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง**  
**(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)**

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

**๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก**

**๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก**

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว

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

๑.๑.๓ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับที่จะแต่งตั้ง คุณวุฒิการศึกษา	ระดับชำนาญการ		ระดับชำนาญการพิเศษ
	(เลื่อน)	(รับเงินประจำตำแหน่ง)	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๔ ปี)	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี ที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักสูตร ๕ ปี)	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณี...

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

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นับมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแนวทางดังนี้

(๕.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๕.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น ดังนี้

(๕.๒.๑) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เกินครึ่ง ขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕.๒.๒) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

#### ๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องกัน

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๒.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่ง ที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

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

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

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

กรณีขอรับการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงาน ในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือกฯ ด้วย

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และความถูกต้องครบถ้วน ของเอกสารประกอบการพิจารณาขอรับการคัดเลือก รวบรวมข้อมูลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณา คัดเลือกบุคคล

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จะเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาคัดเลือกต่อไป

ผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติฯ ในรอบใด จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตาม กำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าสละสิทธิ์ ในการขอรับการคัดเลือกฯ ในรอบนั้น และจะไม่มีการแจ้งเตือน

(๔) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อม คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๕) กรณีที่มีผู้แสดงตนทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่ามีข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน บุคคล แต่หากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการ สอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

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

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ มีความประสงค์จะเปลี่ยนหัวข้อผลงาน หรือ คาดว่าจะจัดทำผลงาน ไม่แล้วเสร็จ ภายในวันครบกำหนดตามประกาศฯ ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๒ เพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือกใหม่ ในรอบถัดไป

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

(๑) กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในช่วงเดือนพฤษภาคม และเดือนพฤศจิกายนของทุกปี 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

กรณีขอรับการพิจารณานับระยะเวลาถือภูมิลำเนา ให้จัดส่งตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ด้วย

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกฯ และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ

(๔) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะขั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือถือภูมิลำเนาในสายงานที่จะแต่งตั้ง และพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน

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

(๖) กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนตัวปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

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

(๘) 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

## ๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง

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

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

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

(๓) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

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

## ๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๓.๑ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมปศุสัตว์ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒) ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๓.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นควรว่าจะต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว และจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกฯ ดังนี้

(๑) เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

(๒) เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน โดยให้แสดงลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) เอกสารหมายเลข ๓ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เป็นแนวคิด หรือแผนงาน ที่จะพัฒนางาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

### ๓. เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคล และผลงานที่นำเสนอขอรับการประเมิน มีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ สำหรับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ควรเป็นแนวคิด หรือแผนงาน ที่จะพัฒนางานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้การคัดเลือกบุคคล เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก	คะแนนเต็ม	๑๐๐ คะแนน
- คุณสมบัติของบุคคล		๑๐ คะแนน
- คุณลักษณะของบุคคล		๑๐ คะแนน
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี		๒๐ คะแนน
- ผลงานที่จะขอรับการประเมิน		๓๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ		๓๐ คะแนน

### ๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด และมีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน หากมีกรณีและผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

### ๔. เอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือก

ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

#### ๔.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

#### ๔.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (นับรวมปีที่ขอรับการคัดเลือก)

#### ๔.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน พร้อมเค้าโครงผลงาน ดังนี้

๔.๓.๑ ผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ต้องมีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๔.๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ ระดับ และมีอายุไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่สิ้นสุดการดำเนินการที่ได้รับระบุในข้อเสนอโครงการหรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา

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

กรณี เป็นผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการ ต้องแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของผลงาน ในส่วนของผู้ร่วมดำเนินการ พร้อมทั้งมีการลงลายมือชื่อรับรองสัดส่วนให้ครบทุกรายด้วย

๔.๓.๔ เค้าโครงผลงานให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษาวัตถุประสงค์ในการศึกษา ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา ปีที่ดำเนินการ ระบุรายละเอียดและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ระบุความสำเร็จของผลงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรคการนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ **และมีผู้บังคับบัญชา ในระดับผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า ลงนามรับรองผลงาน**

๔.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต พัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง โดยให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๔.๕ แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครขอรับการคัดเลือกฯ

๔.๖ ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จะต้องได้รับการพิจารณาประเมินให้คะแนนในส่วนของผลงานที่จะขอรับการประเมิน/ผลปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าด้วย

๔.๗ จัดทำปกของแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามที่กำหนด ดังนี้

ระดับที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ	สีหน้าปก และสันปก
ระดับชำนาญการ	สีชมพู
ระดับชำนาญการพิเศษ	สีฟ้า
ตำแหน่งว่างทุกระดับ	สีเหลือง
ขอรับเงินประจำตำแหน่งทุกสายงาน	สีเขียว

ทั้งนี้ ผลงานที่จะขอรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓) และ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔) ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานแล้ว ก่อนที่จะจัดส่งเอกสารเพื่อนำเข้ากระบวนการคัดเลือก



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง  
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)

**๑. วิธีการเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน**

ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน ดำเนินการจัดทำและส่งผลงาน ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมปศุสัตว์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามรายละเอียด ดังนี้

**๑.๑ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย**

**๑.๑.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน**

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

**๑.๑.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี**

**๑.๑.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง**  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สรุปความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษา ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา ผู้ร่วมดำเนินการ ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ ระบุความสำเร็จของงานหรือผลการศึกษา ความยุ่งยากในการดำเนินการ /ปัญหา/ อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์

**๑.๑.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุง**  
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

**๑.๒ เอกสารวิชาการ** ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำและส่งผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์ ที่เป็นชื่อเรื่องเดียวกันกับผลงานและครบทุกเรื่องตามที่เสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

**๒. หลักเกณฑ์ของผลงานที่ส่งประเมิน**

ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนา งาน ดังนี้

**๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น** ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจาก ผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติม ให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานก็ได้

**๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อการพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**  
ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย รูปแบบการนำเสนอตามเอกสาร หมายเลข ๔ ในแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล

๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับและแต่ละสายงานตามข้อ ๓ และ ข้อ ๔ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด เพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๔ ให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและ ป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงในวารสาร หรือ web-site หน่วยงาน เป็นต้น

### ๓. เงื่อนไขผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ ตามที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการ หรือตาม หลักฐานการขอขยายเวลาและเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และมีเลขทะเบียนผลงานวิชาการหรือวิจัยจากกรมปศุสัตว์เรียบร้อยแล้ว

๓.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือผลงานที่ใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร

๓.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มี ส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมา เสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๕ จำนวนผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง และต้องมีผลการ ปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% เป็นผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติในฐานะหัวหน้าโครงการอย่าง น้อย ๑ เรื่อง โดยมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการ หรือผู้ร่วมโครงการ แต่จะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐

๓.๖ ผลงานที่นำมาขอประเมินจะต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่น่าเสนอในขั้นตอน การคัดเลือกบุคคล หากมีการเปลี่ยนเรื่องผลงาน หรือไม่สามารถส่งผลงานดังกล่าวครบตามจำนวนที่ได้นำเสนอ ไว้กับคณะกรรมการคัดเลือกในระยะเวลาที่กำหนด ให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอในขั้นตอนเข้ารับการคัดเลือก บุคคล เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่

๓.๗ ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแจ้งเวียนมาตราบการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้ง ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล ตามหนังสือ 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 ๒๕๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๓ โดยมีกำหนดระยะเวลาการแจ้งเวียนผลงานไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

๓.๘ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานต่างๆ เห็นสมควร

๔. ลักษณะของผลงาน

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	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือ ประชาชน หรือ ต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อ ความ ก้าว น ้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อ ความ ก้าว น ้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับสูงมาก
ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนักหรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

## ๕. เกณฑ์การพิจารณาผลงาน

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

๕.๑.๑ คุณภาพของผลงาน

๕.๑.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้

๕.๑.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การกำหนดคะแนน จากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ องค์ประกอบแล้ว ในการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ได้พิจารณาให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ คุณภาพของผลงาน ๖๐ คะแนน

- แนวคิด ๒๐ คะแนน

- วิธีดำเนินการ ๒๐ คะแนน

- ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ๒๐ คะแนน

๕.๒.๒ ประโยชน์ของผลงานที่นำไปใช้ ๒๐ คะแนน

๕.๒.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน

๕.๓ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๕.๓.๑ คะแนนตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน ๖๐ คะแนน ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๓๙ คะแนนขึ้นไป)

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

- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๕% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (๔๕ คะแนนขึ้นไป)

๕.๓.๒ ได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐% ขึ้นไป

๕.๔ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

๕.๔.๑ การแก้ไขผลงานเป็นการแก้ไขในสาระสำคัญ

๕.๔.๒ ผลงานวิชาการที่ส่งมาประเมินมีเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ผ่านการประเมิน และเรื่องที่ไม่ผ่านการประเมิน มีสัดส่วนการปฏิบัติงานรวมกันแล้วไม่ถึง ๑๐๐%

## ๖. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมปศุสัตว์ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด ไม่ต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมิน นอกนั้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด