



ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ของกรมปศุสัตว์

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน ของกรมปศุสัตว์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และ ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔
และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติ อ.ก.พ.
กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีรายละเอียด
แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)
อธิบดีกรมปศุสัตว์
ประธาน อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ของกรมปศุสัตว์
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

๑. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคคล

๑.๑ ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.๗)

๑.๒ ประวัติการรับราชการ

๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงาน

๒. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑ คุณสมบัติการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

คุณวุฒิการศึกษา	ระดับชำนาญงาน (ดำรงตำแหน่งระดับ ปฏิบัติงานมาแล้ว)
คุณวุฒิ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน)	๖ ปี
คุณวุฒิ ปวท. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน)	๕ ปี
คุณวุฒิ ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน)	๔ ปี

๒.๓ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

(๑) กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้เต็มเวลา

(๒) กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น จะต้องปฏิบัติงานในกลุ่มตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เป็นผู้พิจารณาว่างานที่เคยปฏิบัติมีลักษณะงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือไม่ โดยให้พิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ

๒.๔ ต้องปฏิบัติงานในสังกัดกรมปศุสัตว์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๒.๕ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ

๒.๖ ผู้ซึ่งอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศไม่มีสิทธิขอประเมินเลื่อนระดับ

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๑ วิธีการประเมินบุคคล กำหนดให้ใช้ วิธีการประเมินผลงาน

๒.๒ ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง คือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ เป็นผลงานที่ บ่งชี้ หรือพิสูจน์ให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ที่กำหนดไว้โดยประกาศของกรมปศุสัตว์

๒.๒.๒ ต้องเป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว

๒.๒.๓ ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่สามารถประเมินได้

๒.๒.๔ เอกสารหรือหลักฐาน แสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่ม และหัวหน้าส่วนราชการนั้น

๒.๒.๕ ผลงานที่ได้เคยนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนระดับแล้วจะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

๒.๓ ผลงานที่นำเสนอในการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง (ปริมาณ) โดยให้จัดทำผลงานที่แสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา (นับจากวันที่ขอประเมินย้อนหลังไป ๒ ปี) ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง ในแต่ละงานมีปริมาณมากน้อยอย่างไร ใช้แบบฟอร์มหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสายงานในตำแหน่งของแต่ละสายงาน (รายละเอียดตามภาคผนวก ๒)

ส่วนที่ ๒ บทความ (คุณภาพ) เขียนเป็นบทความ จำนวน ๒ เรื่อง โดยนำผลงานหรือพรรณนางาน ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือได้ร่วมปฏิบัติงานจริง ตรงตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยผลงานจะต้องครอบคลุมตามหัวข้อที่กำหนดไว้ดังนี้

(๑) ชื่อบทความ

(๒) งานหรือขั้นตอนการดำเนินงาน

(๓) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

(๔) ปัญหาและแนวทางการแก้ไข

ทั้งนี้ ผลงานทั้ง ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานจะต้องลงนามเพื่อรับรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

๒.๔ แบบที่ใช้ในการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ใช้แบบในการประเมินบุคคลและผลงาน (รายละเอียดตามภาคผนวก ๑)

๒.๕ การประเมินผลงานของแต่ละสายงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ รับผิดชอบการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตามสายงานต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๖ เกณฑ์การตัดสิน แบ่งเป็นการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และการประเมินผลงาน ดังนี้

๒.๖.๑ การประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคล

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแล้ว นำเสนอผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ร่วมประเมินด้วย โดยผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับของผู้ขอรับการประเมิน มีความเห็นแตกต่างกัน กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง นำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด หากผู้เข้ารับการประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลกองการเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถดำเนินการประเมินผลงานต่อไปได้

๒.๖.๒ การประเมินผลงาน

การกำหนดคะแนนพิจารณาตามองค์ประกอบของผลงาน (๑๐๐ คะแนน) ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ บทความ คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีตรวจพบว่าผู้เข้ารับการประเมินมีการคัดลอก ดัดแปลง ทำซ้ำผลงานหรือบทความของบุคคลอื่น จะถือว่า “ไม่ผ่านการประเมิน” เนื่องจากการกระทำดังกล่าวถือว่าเข้าข่ายละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และผู้เข้ารับการประเมินจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนระดับได้ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีมติ

๒.๗ ขั้นตอนการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๒.๗.๑ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลในเบื้องต้น และแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติที่จะประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยกำหนดรอบระยะเวลาดำเนินการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ เดือน ตุลาคม – มีนาคม ของทุกปี

รอบที่ ๒ เดือน เมษายน – กันยายน ของทุกปี

๒.๗.๒ ผู้เข้ารับการประเมิน ส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยการขอประเมินทุกตำแหน่งต้องส่งเอกสารฉบับจริงจำนวน ๑ ชุด และสำเนาตามที่กำหนด

๒.๗.๓ เลขาธิการคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบเอกสารที่เสนอประเมินให้ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นไปตามรูปแบบที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้พร้อมกับพิจารณาผลงานในเบื้องต้น กรณีที่ผลงานไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน หรือตรวจพบเนื้อหาบกพร่องประการใด สามารถส่งเอกสารการประเมินคืนผู้ขอรับการประเมินนำกลับไปแก้ไขปรับปรุง

๒.๗.๔ เลขาธิการคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน รายงานผลการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการออกคำสั่ง

๒.๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง การดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้กระทำได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการมีมติให้ผู้นั้นผ่านการประเมิน

๓. สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนใต้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ ก.พ. กำหนด