



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๒ ๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๓๑

ที่ กษ ๐๖๐๒/๖๖๕๗๖๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ว ๕/๒๕๖๗)

เรียน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด หรือเทียบเท่า

ตามที่กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง โดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ได้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกรมปศุสัตว์ จำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๒. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕

๓. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อการย้ายและการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่เดิม ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง และให้ทุกส่วนราชการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ แทน และประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงได้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ทั้ง ๔ ฉบับข้างต้น โดยมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ จำนวน ๓ ฉบับ ดังนี้

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๒. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓. ประกาศ...

๓. ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อการย้ายและการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่เดิม ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ทั้ง ๓ ฉบับ ข้างต้น มีผลใช้บังคับไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์มีมติ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ หัวข้อ ประกาศ หรือดาวน์โหลดที่ QR Code ท้ายเอกสารฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)  
(อธิบดีกรมปศุสัตว์)



ประกาศหลักเกณฑ์ เลื่อน ย้าย โอน  
ประเภทวิชาการ ตาม ว๕/๒๕๖๗



ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมิน  
ผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ  
ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท  
วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาศัย  
อำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑  
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ  
พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ในการประชุมครั้งที่  
๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและการประเมิน  
ผลงานดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานที่  
ก.พ. กำหนด ซึ่งจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน ทำให้การบริหารทรัพยากร  
บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
จึงให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
และระดับชำนาญการพิเศษของกรมปศุสัตว์ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ดังรายละเอียด  
แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ประธาน อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์



**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน**  
**เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**  
 (รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)

การดำเนินการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน**

**๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการประเมิน**

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ. แล้ว

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

| ระดับที่จะแต่งตั้ง<br>คุณวุฒิ                                    | ระดับชำนาญการ | ระดับชำนาญการพิเศษ |
|--|---------------|--------------------|
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า<br>(หลักสูตร ๔ ปี)                        | ๖ ปี          | ๑๐ ปี              |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า<br>(หลักสูตร ๕ ปี)*                       | ๕ ปี          | ๙ ปี               |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า<br>(หลักสูตร ๖ ปี)*                       | ๔ ปี          | ๘ ปี               |
| ปริญญาโท หรือเทียบเท่า   | ๔ ปี          | ๘ ปี               |
| ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า<br>หรือวุฒิปับตร หรือหนังสืออนุมัติปับตร | ๒ ปี          | ๖ ปี               |

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากคุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริง และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ดังนี้

(๓.๑.๑.๑) หากมีคำสั่งให้รักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติงานจริง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้เต็มเวลา

(๓.๑.๑.๒) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **เกินครึ่ง** ขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้ **ไม่เกินร้อยละ ๙๐** ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓.๑.๑.๓) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ไม่ถึงครึ่ง** ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้ **ไม่เกินร้อยละ ๕๐** ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ **ไม่เกินร้อยละ ๕๐** ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

**๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการประเมิน**

ผู้ขอประเมิน ต้องได้คะแนนรวมในการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลที่ ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องกัน

กรณีกรมฯ มีคำสั่งให้ผู้ขอประเมินไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หน่วยงานอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ท่าน "มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ" เป็นผู้ประเมินให้คะแนน

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

**กรณีที่ ๑** การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) เป็นผู้ประเมินบุคคล (ตำแหน่งระดับควบ หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม

ครั้งที่ ๒ เดือนกุมภาพันธ์

ครั้งที่ ๓ เดือนมิถุนายน

๒. กองการเจ้าหน้าที่ สํารวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

๓. ผู้ที่มีความประสงค์จะขอรับการประเมินฯ จัดทำเอกสารขอรับการประเมินบุคคล ตามที่กำหนดใน ข้อ ๔ เอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล รวบรวมข้อมูลเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาประเมินบุคคล

กรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบให้นำตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นของตำแหน่งทั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กันได้ โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

ผู้ขอประเมินฯ รายใด จัดทำเอกสารไม่ถูกต้อง จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตามกำหนดเวลาในแต่ละครั้ง ให้ถือว่าสละสิทธิ์ในการขอรับการประเมิน และจะไม่มีผลการแจ้งเตือน

๕. อธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาประเมินบุคคล

๖. กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยในประกาศระบุชื่อและค่าครองผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

๗. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้แสดงตนทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมินพร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๘. กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ และแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือก จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๙. ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด และจัดส่งผลงานถึงกองการเจ้าหน้าที่ให้ครบทุกเรื่อง ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่...

**กรณีที่ ๒** การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง ดังนี้
  - ครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม
  - ครั้งที่ ๒ เดือนกุมภาพันธ์
  - ครั้งที่ ๓ เดือนมิถุนายน
๒. กรมปศุสัตว์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งว่างทุกกรณี
๓. ผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ จัดทำเอกสารขอรับการประเมินบุคคลตามรายละเอียด ดังนี้
  ๔. กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคล  
ผู้ขอประเมินฯ รายใด จัดทำเอกสารไม่ถูกต้อง จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตามกำหนดเวลาในแต่ละครั้ง ให้ถือว่าสละสิทธิ์ และจะไม่มีผลการแข่งขัน
  ๕. คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคล และพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
  ๖. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
  ๗. กรมปศุสัตว์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่
  ๘. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้แสดงตนทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมินพร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป
  ๙. กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ และแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเข้ารับการประเมิน
  ๑๐. ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ กำหนด และจัดส่งผลงานถึงกองการเจ้าหน้าที่ให้ครบทุกเรื่อง ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ

### ๓. วิธีการในการประเมินบุคคล

การพิจารณาประเมินบุคคล ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคล และผลงานที่จะขอรับการประเมิน มีลักษณะของผลงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ และสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ สำหรับข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นแนวคิด หรือแผนงาน ที่จะพัฒนางาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้การประเมินบุคคล เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

| ๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา              | คะแนนเต็ม | ๑๐๐ คะแนน |
|---|-----------|-----------|
| - ข้อมูลบุคคล                           |           | ๒๐ คะแนน  |
| - คุณลักษณะของบุคคล                     |           | ๒๐ คะแนน  |
| - ผลงานที่จะขอรับการประเมิน             |           | ๓๐ คะแนน  |
| - ข้อเสนอแนวความคิดพัฒนาหรือปรับปรุงงาน |           | ๓๐ คะแนน  |

### ๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือก คือ ผู้มีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน กรณีตำแหน่งที่มีผู้ขอรับการประเมินหลายคน ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หากมีผู้ขอรับการประเมินได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

### ๔. เอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ เอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน ประกอบด้วย

#### (๑) เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคณะคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ)

#### (๒) เอกสารหมายเลข ๒ แบบการเสนอผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

#### ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง



### จำนวนผลงาน

ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับ ตามความดีเด่นหรือความสำคัญ และต้องมีผลการปฏิบัติงานรวมกันทุกเรื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนผลงานเรื่องอื่นจะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ส่งผลงานอย่างน้อย จำนวน ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

(๒) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ส่งผลงาน อย่างน้อย จำนวน ๒ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

### เงื่อนไขของผลงาน

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ ผลงานจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

กรณีกรมฯ มีคำสั่งให้ผู้ขอประเมินไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ หน่วยงานอื่น จะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัด

### รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงานให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๑.๒) ระยะเวลาดำเนินการ
- (๑.๓) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๑.๗) ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๑.๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)
- (๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอรับการประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

(๓) เอกสารหมายเลข ๓ แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิด

### รูปแบบ วิธีการและจำนวนเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

และแนวทางแก้ไข

- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๔) จัดทำรูปเล่มแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ - ๓ ) โดยใช้สีปก และสันปก ดังนี้

| ระดับที่ขอรับการประเมิน | สีของปกและสันปก |
|-------------------------|-----------------|
| ระดับชำนาญการ           | สีชมพู          |
| ระดับชำนาญการพิเศษ      | สีฟ้า           |
| ตำแหน่งว่างทุกระดับ     | สีเหลือง        |

## ๔.๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- (๑) แบบตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (Check List)
- (๒) ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง กรณีที่ไม่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือไม่ครบ เพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินบุคคลให้นำมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกัน
- (๓) กรณีผลงานที่จะขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ให้จัดส่งหนังสือรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

## ๕. การแต่งตั้ง

๕.๑ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๓

๕.๒ การแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมินโดยไม่มีแก้ไขผลงาน หรือมีการแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ)

(๑.๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ หากวันที่ผ่านการประเมิน เป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ

(๑.๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ (๑.๑) และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี หากส่วนราชการได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นรักษาการในตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว และในวันที่ผ่านการประเมินผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่งและไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ

(๒) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานระหว่างการลาหรือส่งผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานระหว่างการลา) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ

(๓) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ระหว่างการลา และข้าราชการผู้นั้นยังคงมาปฏิบัติราชการในระหว่างการลานั้น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน จนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นตามแนวทางการแต่งตั้ง กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อ (๑) โดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ  
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. และอ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ กำหนด

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้ กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือ การสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓. จำนวนผลงาน

๓.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับ ตามความดีเด่นหรือความสำคัญ และต้องมีผลการปฏิบัติงานรวมกันทุกเรื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนผลงานเรื่องอื่นจะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ส่งผลงานอย่างน้อย จำนวน ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

(๒) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ส่งผลงาน อย่างน้อย จำนวน ๒ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

๓.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๔. เงื่อนไขของผลงาน

๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจาก สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือ ในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี



๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

## ๕. รูปแบบและวิธีการเสนอ

### ๕.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงาน ดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑.๙) ข้อเสนอแนะ

(๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

(๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

### ๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

## ๖. แนวทางการพิจารณาผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

### ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้อง ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

### ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

## ๖.๑ แนวทางการประเมินผลงาน

### (๑) องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

(๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

(๑.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๑.๓) คุณภาพของผลงาน

### (๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

#### (๒.๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

### **แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้**

**ระดับชำนาญการ** ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

**ระดับชำนาญการพิเศษ** ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

### **(๒.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผน รongรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

### **แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้**

**ระดับชำนาญการ** ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

**ระดับชำนาญการพิเศษ** ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

### **(๒.๓) คุณภาพของผลงาน**

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ หรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

### แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

**ระดับชำนาญการ** มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

**ระดับชำนาญการพิเศษ** มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

#### (๓) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

#### (๔) เกณฑ์การตัดสิน

| องค์ประกอบในการประเมิน  | คะแนน |
|---|-------|
| ๑. ประโยชน์ของผลงาน   | ๕๐    |
| ๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ๓๐    |
| ๓. คุณภาพของผลงาน   | ๓๐    |
| รวม   | ๑๐๐   |

#### เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

#### ๖.๒ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

##### (๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติโดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร



**(๒) เกณฑ์การประเมิน**

|           |  |
|-----------|--|
| ดีเด่น    | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ<br>เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ |
| ดีมาก     | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก<br>เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ       |
| ยอมรับได้ | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง<br>เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน                                    |
| ปรับปรุง  | ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร<br>หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร                        |

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

**เกณฑ์ผ่านการประเมิน**

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

**๗. การส่งคำขอประเมินผลงาน**

๗.๑ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดทำคำขอประเมินผลงานและเอกสารประกอบการขอประเมินผลงานตามที่กำหนด และจัดส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์ และให้มีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวใหม่

๗.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบคำขอประเมินผลงาน และเอกสารประกอบการประเมินให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา

๗.๓ กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอประเมินดำเนินการตามมติของคณะกรรมการประเมินผลงาน หากผู้ขอประเมินไม่ดำเนินการปรับปรุง/แก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และให้มีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวใหม่

**๘. การตรวจสอบการประเมินผลงาน**

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

---