



ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย)
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์

ด้วย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เป็นไปด้วยความถูกต้องและสอดคล้องตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และ ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติที่ประชุมดังกล่าว จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

ประธาน อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ของกรมปศุสัตว์
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗)**

เพื่อให้การพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และการบริหารบุคคลโดยรวม จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

- ๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
- ๑.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

ระดับ/คุณสมบัติ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปับตร หรือหนังสืออนุมัติปับตร	๙ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล ในกรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

ก. การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

- ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาจำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

- ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาจำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

ข. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็น ผู้พิจารณา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๒.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน

๒.๑.๑ องค์ประกอบด้านข้อมูลบุคคล (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- ประวัติการศึกษา ๑๐ คะแนน
- ประวัติการรับราชการ (อาวุโส) และประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ คะแนน
- ประวัติการฝึกอบรมดูงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ๕ คะแนน
- ผลการปฏิบัติราชการ ๕ คะแนน

๒.๑.๒ องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๕๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- ประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๓ เรื่อง) ๔๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิด ๑๐ คะแนน

๒.๑.๓ องค์ประกอบอื่นๆ (๒๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ๒๐ คะแนน

รวมคะแนน ๑๐๐ คะแนน

รายละเอียดขององค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาประเมินบุคคล มีดังนี้

๒.๑.๑ องค์ประกอบด้านข้อมูลบุคคล

- **ประวัติการศึกษา (๑๐ คะแนน)** พิจารณาจากวุฒิการศึกษาตามที่ได้รับ การประเมินได้รับ โดยคำนึงถึงการมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

ก.ปริญญาเอก ๑๐ คะแนน

ข.ปริญญาโท

- ปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๙ คะแนน

- ปริญญาโทที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๘ คะแนน

ค.ปริญญาตรี ๗ คะแนน

-ประวัติการรับราชการ (อาวุโส) หรือประสบการณ์ในการทำงาน (๑๐ คะแนน) พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ นับถึงวันปีได้รับสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ก. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ๓ ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๔ ปี ได้รับ ๖ คะแนน
- ข. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ๔ ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๕ ปี ได้รับ ๗ คะแนน
- ค. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ๕ ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๖ ปี ได้รับ ๘ คะแนน
- ง. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ๖ ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑๐ ปี ได้รับ ๙ คะแนน
- จ. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ๑๐ ปีขึ้นไป ได้รับ ๑๐ คะแนน

-ประวัติการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (๕ คะแนน) พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการประเมินบุคคล โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะประเมิน ดังนี้

- ก. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรจากต่างประเทศ หลักสูตรละ ๐.๕ คะแนน
- ข. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในประเทศ หลักสูตรละ ๐.๒๕ คะแนน

-ผลการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน) พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับดีมากติดต่อกันอย่างน้อย ๒ รอบ ดังนี้

- ก. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินย้อนหลัง อยู่ในเกณฑ์การประเมินดีเด่น ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ได้ ๕ คะแนน
- ข. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินย้อนหลัง อยู่ในเกณฑ์การประเมินดีเด่น และดีมาก อย่างละรอบการประเมิน ได้ ๔ คะแนน
- ค. ไม่อยู่ในเกณฑ์การประเมินตามผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ก. และ ข. ได้ ๓ คะแนน

๒.๑.๒ องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประกอบด้วย

-ลักษณะของผลงาน (๔๐ คะแนน)

ลักษณะของผลงาน	ประโยชน์ของผลงาน	ความรู้ ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เรื่องที่ ๑ (๒๐ คะแนน)	๑๐ คะแนน	๑๐ คะแนน
เรื่องที่ ๒ (๑๐ คะแนน)	๕ คะแนน	๕ คะแนน
เรื่องที่ ๓ (๑๐ คะแนน)	๕ คะแนน	๕ คะแนน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล จะต้องประกอบด้วยผลงานจำนวน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล โดยผลงานจะต้องสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานในการบริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง และเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ (ชำนาญการพิเศษ) และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ผลงานเรื่องที่ ๑ (๒๐ คะแนน) ให้ผู้เข้ารับการประเมินนำเสนอผลงานหลัก ที่จะใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ประเมิน โดยผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการในฐานะหัวหน้าโครงการ สัดส่วนการดำเนินการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑. ประโยชน์ของผลงาน (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่นำเสนอเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่ได้นำเสนอ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

ผลงานเรื่องที่ ๒ (๑๐ คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเรื่องที่ ๒ จะพิจารณารายละเอียดแต่ละหัวข้อเช่นเดียวกับเรื่องที่ ๑ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑. ประโยชน์ของผลงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่นำเสนอเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่ได้นำเสนอ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

ผลงานเรื่องที่ ๓ (๑๐ คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเรื่องที่ ๓ จะพิจารณารายละเอียดแต่ละหัวข้อเช่นเดียวกับเรื่องที่ ๑ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑. ประโยชน์ของผลงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่นำเสนอเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากผลงานที่ได้นำเสนอ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน ดังนี้

๑. เรื่องที่นำเสนอ

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๙. ข้อเสนอแนะ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ข้อเสนอแนวคิด (๑๐ คะแนน) จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีคุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยมีรูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด ดังนี้

๑. เรื่องที่นำเสนอ
๒. หลักการและเหตุผล
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒.๑.๓ องค์กรประกอบอื่นๆ (๒๐ คะแนน) คือ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การสัมภาษณ์) พิจารณาจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในภาพรวมโดยคำนึงถึงความประพฤติ จรรยาข้าราชการ การรักษาวินัย การได้รับความดีความชอบ ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒.๒ เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

ผู้ได้รับการคัดเลือก คือ ผู้ที่มีคะแนนรวม ๓ องค์กรประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ กรณีที่มีตำแหน่งผู้ขอรับการประเมินหลายคน ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด จะได้รับการคัดเลือก หากมีผู้ขอรับการประเมินได้รับคะแนนรวมเท่ากันให้อธิบดีกรมปศุสัตว์เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๓ จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๔ จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน(ถ้ามี)

๒.๕ กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิก พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓. การจัดส่งผลงานผู้เข้ารับการประเมิน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
