



## คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)

กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กรมปศุสัตว์  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

# สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ	1
2. ขอบเขต	2
3. คำจำกัดความ	2
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3
5. Work Flow กระบวนการ	3-6
6. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	6-9
7. มาตรฐานงาน	9-11
8. ระบบติดตามประเมินผล	11
9. เอกสารอ้างอิง	11
10. แบบฟอร์มที่ใช้	11

## คู่มือการปฏิบัติงาน

### กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

#### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้กรมปศุสัตว์ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่แสดงถึง รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของกิจกรรม/กระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน และเป็นการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มุ่งไปสู่การบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ผลิตผลหรือการ บริการที่มีคุณภาพ และบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

1.2 เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาและเรียนรู้ของผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ รวมถึงการยกระดับการ ปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 เพื่อใช้แสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ ได้รับรู้ เข้าใจกระบวนการ ปฏิบัติงานและใช้ประโยชน์จากกระบวนการดังกล่าวเพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการ

1.4 เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินบุคคลและผลงาน ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2. ขอบเขต

คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับ พื้นที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ครอบคลุม การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 และ ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564 และ ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ พิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ได้แก่ รายละเอียดการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ประกาศรับสมัครผู้มี คุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคล (คัดเลือก) เพื่อให้เป็นผู้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน จนถึงขั้นตอนการ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการจัดทำผังกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง ระยะเวลาดำเนินการ และการจัดทำแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยยกเว้น สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในชายแดนใต้

### 3. คำจำกัดความ

**3.1 การประเมินบุคคลและผลงาน** หมายถึง การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 และที่ นร 1006/ ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564 และ ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566

**3.2 ผู้มีคุณสมบัติ** หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด

**3.3 ผู้ขอรับการประเมิน** หมายถึง ผู้มีคุณสมบัติและได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

**3.4 คณะกรรมการวิชาการหน่วยงาน** หมายถึง คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานที่แต่งตั้งโดยหัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และปศุสัตว์เขต เพื่อพิจารณา Concept Paper และผลงานวิชาการของข้าราชการในสังกัดของหน่วยงาน

**3.5 คณะกรรมการประเมินผลงาน** หมายถึง คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ โดย อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์พิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ.กำหนด

**3.6 ผลงาน** หมายถึง ผลงานที่นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

**3.7 ข้อเสนอแนวคิด** หมายถึง ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

**3.8 เอกสารหมายเลข 1-3** หมายถึง เอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคลและผลงาน เพื่อเสนอเข้ารับการพิจารณาประเมินบุคคล (คัดเลือก) ให้เป็นผู้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

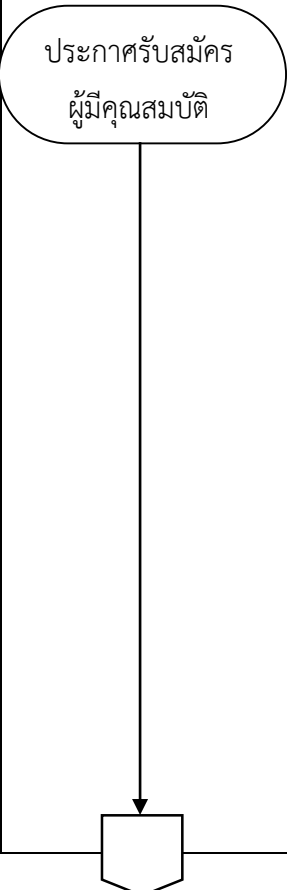
### 4. หน้าที่ความรับผิดชอบ


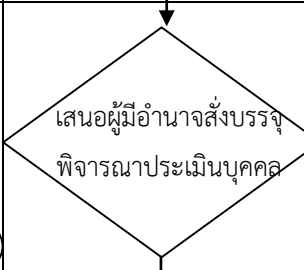
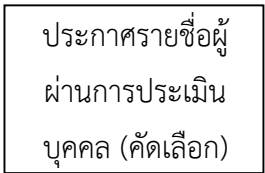

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 และ ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564 โดยมีผู้รับผิดชอบ ได้แก่


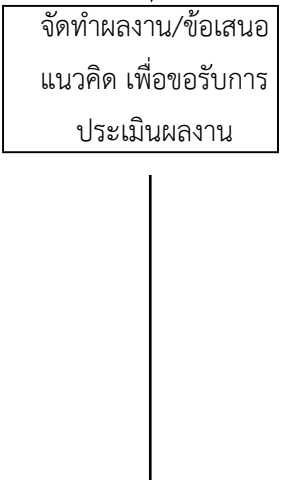
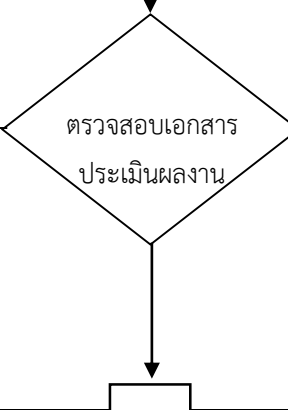
4.1 กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาประเมินบุคคล หรือคัดเลือกบุคคล เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยรับผิดชอบกระบวนการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินผลงาน การเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาประเมินบุคคล การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล (คัดเลือก) และการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน

4.2 กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาประเมินผลงานของผู้ผ่านการคัดเลือก โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องจัดทำผลงานฉบับสมบูรณ์เรื่องเดียวกันกับที่เสนอในขั้นตอน การประเมินบุคคลที่กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ประกาศรายชื่อให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้ง โดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการผู้ผ่านการคัดเลือกจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงาน การตรวจสอบ เอกสารประเมินผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาผลงาน และรายงานผลการประเมินเสนออธิบดี กรมปศุสัตว์ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

### 5. Work Flow กระบวนการปรับปรุง

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม/เอกสาร อ้างอิง
1		<p>1.1 สํารวจและประกาศรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แบ่งเป็น 2 กรณี คือ ตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองและตำแหน่งว่าง โดยดำเนินการ ปีละ 3 ครั้ง</p> <p>1.2 แจ้งหน่วยงานให้แจ้งผู้มีคุณสมบัติประสงค์ประเมินบุคคล จัดทำเอกสารหมายเลข 1-3 ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.3 ผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารหมายเลข 1-3 ส่งกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>ผู้มีคุณสมบัติ</p>	<p>3-7 วัน</p> <p>1 เดือน</p>	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</p> <p>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>- แบบฟอร์มเอกสารหมายเลข 1-3</p>

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม/เอกสาร อ้างอิง
		<p>- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล</p> <p>- ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน ระดับชำนาญการ อย่างน้อย 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 2 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง</p> <p>- ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน 1 เรื่อง</p> <p>โดยผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ</p>			
2		<p>ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและเอกสารหมายเลข 1-3 เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ดังนี้</p> <p>2.1 กรณีตำแหน่งระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครอง เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล</p> <p>2.2กรณีตำแหน่งว่าง คณะกรรมการประเมินบุคคล แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาประเมินบุคคล เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาเห็นชอบ</p>	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1-2 วัน	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</p> <p>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</p>
3		<p>ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมระบุ ชื่อและค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายใน 6 เดือน</p>	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3-7 วัน	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</p> <p>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</p>
					

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม/เอกสาร อ้างอิง
4		<p>ผู้ผ่านการคัดเลือก (ผู้ขอรับการประเมิน) จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดฉบับสมบูรณ์เรื่องเดียวกันกับที่เสนอใน ขั้นตอน การประเมินบุคคล พร้อมแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน โดยกำหนดระยะเวลาแจ้งเวียนไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ</p>	ผู้ขอรับการประเมิน	ภายใน 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</li> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564</li> <li>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</li> <li>- แบบฟอร์มคู่มือจัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิด</li> </ul>
5		<p>ผู้ขอรับการประเมินจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ และ ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือการพัฒนางานภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ขอรับการประเมิน</li> <li>- กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลัง</li> </ul>	ภายใน 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</li> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564</li> <li>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</li> <li>- แบบฟอร์มคู่มือจัดทำผลงาน</li> <li>- แบบฟอร์มคู่มือจัดทำข้อเสนอแนวคิด</li> </ul>
6		<p>6.1 ตรวจสอบความถูกต้องของผลงานและข้อเสนอแนวคิด ชื่อเรื่องและจำนวนครบ และถูกต้องตามประกาศคัดเลือกและส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>6.2 ตรวจสอบเอกสารประกอบการประเมินผลงานให้ครบถ้วน</p>	กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลัง	1-2 วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564</li> <li>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564</li> <li>- ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566</li> </ul>

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม/เอกสาร อ้างอิง
7		คณะกรรมการประเมินผลงานแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ประชุมเพื่อประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด	- คณะกรรมการประเมินผลงาน - กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	เสนอผลงานให้คณะกรรมการอ่านล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ พิจารณาผลงานตามลำดับ	- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564 - ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 - แบบฟอร์มการให้คะแนนผลงานและข้อเสนอแนวคิด - แบบสรุปมติคณะกรรมการ
8		รายงานผลผู้ผ่านการประเมิน/ไม่ผ่านการประเมิน/เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	- กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	หลังจากแก้ไขผลงาน/หลังการประชุม (กรณีไม่ผ่าน 2-7 วัน)	- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564
9		เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2-3 วัน	- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564

## 6. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติ

1) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สรรวจผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงาน ตามที่ ก.พ. และ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ กำหนด เพื่อจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี



1.1) กรณีตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครอง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ปีงบประมาณละ 3 ครั้ง ได้แก่ เดือนตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน

1.2) กรณีตำแหน่งว่าง (โอด) เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่ประสงค์จะสมัครรับคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าว ปีงบประมาณละ 3 ครั้ง ได้แก่ เดือนตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน

2) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แจ้งประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ ให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติประสงค์ประเมินบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข 1-3) ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารหมายเลข 1-3 เสนอผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ ลงนามรับรอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการส่วน เป็นต้น) และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด) จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

#### **เอกสารหมายเลข 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน**

ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

#### **เอกสารหมายเลข 2 แบบเสนอผลงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคล/หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เสนอชื่อผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง โดยระดับชำนาญการ เสนอชื่อเรื่องผลงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 2 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง

**เอกสารหมายเลข 3** แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาและปรับปรุงงานโดยให้เสนอชื่อเรื่องข้อเสนอแนวคิด พร้อมเค้าโครงเรื่อง จำนวน 1 เรื่อง

#### **ขั้นตอนที่ 2 เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาประเมินบุคคล (คัดเลือก)**

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลของผู้ส่งเข้ารับคัดเลือกให้ถูกต้องครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงาน ตามที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด และตรวจสอบเอกสารหมายเลข 1-3 เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานกำหนด เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ดังนี้

1) กรณีตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครอง เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล

2) กรณีตำแหน่งว่าง (โอด) เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาประเมินบุคคล เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์เห็นชอบ

### **ขั้นตอนที่ 3 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล (คัดเลือก)**

1) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เสนอกรมปศุสัตว์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมระบุชื่อผลงาน สัดส่วนของงานที่ปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการจัดทำผลงาน รวมทั้ง ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะเสนอขอประเมินผลงาน กำหนดให้มีการตรวจสอบ กรณีมีผู้ทักท้วงและตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะเสนอผู้มีอำนาจสั่งยกเลิกการประเมินพร้อมกับดำเนินการทางวินัย

2) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ ให้หน่วยงานทราบ เพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับคัดเลือกทราบ และส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายในระยะเวลาที่กำหนด (6 เดือน)

### **ขั้นตอนที่ 4 ผู้ผ่านการคัดเลือกจัดทำผลงานเอกสารสมบูรณ์**

ผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ (ผู้ขอรับการประเมิน) จัดทำผลงานและข้อเสนอแนวความคิดฉบับสมบูรณ์ เรื่องเดียวกันกับที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือก/ตรงตามประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามแบบฟอร์มรูปแบบการจัดทำผลงาน และแบบฟอร์มรูปแบบการจัดทำข้อเสนอแนวคิดที่ ก.พ. และกรมปศุสัตว์กำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ ลงนามรับรองผลงาน พร้อมแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน โดยกำหนดระยะเวลาแจ้งเวียนผลงาน ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

### **ขั้นตอนที่ 5 จัดส่งผลงาน/ข้อเสนอแนวคิดเพื่อขอรับการประเมินผลงาน**

ผู้ขอรับการประเมินจัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการปรับปรุงงานหรือการพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ให้กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง พร้อมเอกสารประกอบการประเมิน เช่น มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ ใบประกอบอาชีพ เป็นต้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่สามารถจัดทำผลงานแล้วเสร็จส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้เข้ากระบวนการคัดเลือกบุคคลใหม่ในรอบถัดไป

### **ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบเอกสารประเมินผลงาน**

1) กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน และส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด และ

2) กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผลงานและข้อเสนอแนวคิด ชื่อเรื่อง และจำนวนครบถ้วน สัดส่วนการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมผลงาน ถูกต้อง ตรงตามประกาศพร้อมเอกสารประกอบการประเมินดังกล่าวข้างต้น กรณีตรวจสอบเอกสารแล้วพบว่าไม่ถูกต้อง จะแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมิน

แก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อให้เอกสารครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงานได้ต่อไป

#### **ขั้นตอนที่ 7 คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาผลงาน**

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ตรวจสอบเอกสารประเมินผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นจะเสนอผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ อ่านผลงานล่วงหน้า ประมาณ 1-2 สัปดาห์ เพื่อกำหนดประชุมพิจารณาประเมินผลงาน กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน จัดประชุมพิจารณาประเมินผลงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลงานจะดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด โดยพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินมีประโยชน์และคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน ผลงานที่ผ่านการประเมินจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

#### **ขั้นตอนที่ 8 รายงานผลการประเมินเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์**

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 57 เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นต่อไป ในกรณีผลงานของผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินจะแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

#### **ขั้นตอนที่ 9 แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน**

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จัดทำคำสั่งเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อธิบดีกรมปศุสัตว์เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อธิบดีกรมปศุสัตว์เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### **7. มาตรฐาน**

กระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมปศุสัตว์ จะดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ปีงบประมาณละ 3 ครั้ง ได้แก่ เดือนตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน โดยกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์เข้ารับคัดเลือก และเอกสารหมายเลข 1-3 และดำเนินการ ดังนี้

1) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร จากเอกสารหมายเลข 1 ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนด และการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา

2) ตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน และตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จากเอกสารหมายเลข 2 รวมทั้ง ตรวจสอบเค้าโครงเรื่องผลงานที่จะเสนอเข้ารับการประเมิน ผลงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยระดับชำนาญการ เสนอชื่อเรื่องผลงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 2 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง และตรวจสอบผลงานต้องตรงตามเงื่อนไขของผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินตามที่ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์กำหนด

3) ตรวจสอบเค้าโครงเรื่องข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาและปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง จะต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

โดยการดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติจนถึงการประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้ส่งผลงาน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จะใช้ระยะเวลาดำเนินการประเมิน 2-3 เดือน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สมัคร เนื่องจากจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบคุณสมบัติเอกสาร หมายเลข 1-3 ของผู้สมัคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์กำหนด และเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทักท้วงในคุณสมบัติและผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือก ในการแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ กรณีมีผู้ทักท้วงและตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จจะเสนอผู้มีอำนาจสั่งยกเลิกการประเมิน พร้อมกับดำเนินการทางวินัย ไม่ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินบุคคลและ ผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างน้อย 2 ปี

หลังจากกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมระบุชื่อ ผลงาน สัดส่วนของงานที่ปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการจัดทำผลงาน รวมทั้ง ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงที่จะเสนอของประเมินผลงานตามที่ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนดให้ผู้ได้รับคัดเลือกส่งผลงานฉบับ สมบูรณ์ เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ภายใน 6 เดือน เมื่อผู้ขอรับการประเมินจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังจะตรวจสอบผลงานและดำเนินการ ดังนี้

1) ตรวจสอบรายชื่อว่าเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ส่งภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและตรวจสอบความถูกต้องของผลงานและข้อเสนอแนวคิด ชื่อเรื่องและจำนวนผลงานที่ส่ง จะต้องถูกต้องและครบถ้วน ตรงตามประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ และ จัดทำผลงานถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด

2) ตรวจสอบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงาน ของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน โดยกำหนดระยะเวลาแจ้งเวียนผลงาน ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ กรณีตรวจสอบพบว่า ผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะเสนอผู้มีอำนาจสั่งยกเลิกการประเมินผลงาน พร้อมกับดำเนินการทางวินัย ไม่ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นอย่าง 2 ปี และเพื่อกำหนดวันที่เอกสารสมบูรณ์ ซึ่งหมายถึงวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอประเมิน พร้อมด้วยเอกสารประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ พร้อมแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้น

3) ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานอ่านล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ เพื่อนัดประชุม พิจารณาประเมินผลงาน โดยกรรมการการประเมินผลงานจะประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบการประเมินที่ ก.พ. และอ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ กำหนด ดังนี้

(1) ประโยชน์ผลงาน	40 คะแนน
(2) ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	30 คะแนน
(3) คุณภาพของผลงาน	30 คะแนน
รวม	100 คะแนน

ผลงานที่ผ่านการประเมินจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ผ่านจากคณะกรรมการเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนองค์ประกอบประโยชน์ของผลงาน ความรู้ความชำนาญงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน แต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 60 คะแนน และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 คะแนน หากคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาผลงานแล้ว มีการแก้ไขให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่สามารถแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมากหรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุงให้ปรับปรุงตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

โดยกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ได้กำหนดปฏิทินดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานประเมินผลงานปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากมีคณะกรรมการประเมินผลงานหลายคณะ และแต่ละรอบการประเมินจะมีผู้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเป็นจำนวนมาก เพื่อจะได้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ขอรับการประเมินและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

### ปฏิทินดำเนินการ

กำหนดการ	การดำเนินการ
ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน	- ผู้ได้รับคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในวันที่ 10 ของเดือน - กรณีส่งหลังวันที่ 10 เสนอคณะกรรมการพิจารณาเดือนถัดไป
วันที่ 11-20 ของทุกเดือน	- ตรวจสอบเอกสาร 1-3 ผลงาน ข้อเสนอแนวคิด และเอกสารประกอบการประเมิน หากไม่ถูกต้องให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานดำเนินการแก้ไขให้เรียบร้อย - ส่งผลงานที่ตรวจสอบถูกต้องเรียบร้อยให้กรรมการอ่านล่วงหน้า (1-2 สัปดาห์) - จัดลำดับการเข้ารับการประเมินตามวันที่ กกจ.ได้รับเอกสารสมบูรณ์
วันที่ 21 ของเดือน – วันที่ 9 ของเดือนถัดไป	- ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน - หากมีผู้ส่งผลงานเป็นจำนวนมาก กำหนดการประชุมตามความเหมาะสม <u>หมายเหตุ</u> ทั้งนี้ การกำหนดประชุมขึ้นอยู่กับประธานเป็นหลัก เพราะการประชุมทุกครั้ง จะต้องมีการประชุมร่วมกันทุกครั้ง สำหรับกรรมการต้องเข้าร่วมเกินกึ่งหนึ่ง จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

## 8. ระบบติดตามประเมินผล

ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล ยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว ความถูกต้องของงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ของผู้รับผิดชอบงานการประเมินบุคคลและผลงาน และความพึงพอใจของผู้ขอรับการประเมิน

## 9. เอกสารอ้างอิง

- 9.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564
- 9.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564
- 9.3 ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566

## 10. แบบฟอร์มที่ใช้

- 10.1 แบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสารหมายเลข 1-3)
- 10.2 แบบตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหมายเลข 1-3 (Check List)
- 10.3 แบบขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูล
- 10.4 แบบผลงานฉบับสมบูรณ์
- 10.5 แบบข้อเสนอแนวคิดฉบับสมบูรณ์
- 10.6 แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน
- 10.7 แบบฟอร์มการให้คะแนนผลงาน
- 10.8 แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด
- 10.9 แบบสรุปมติคณะกรรมการ

การจัดทำผลงาน ประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ



<https://qr.page/g/3QV2W2hk3ch>

ภาพกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (IDP)

เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

