



การรายงานผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

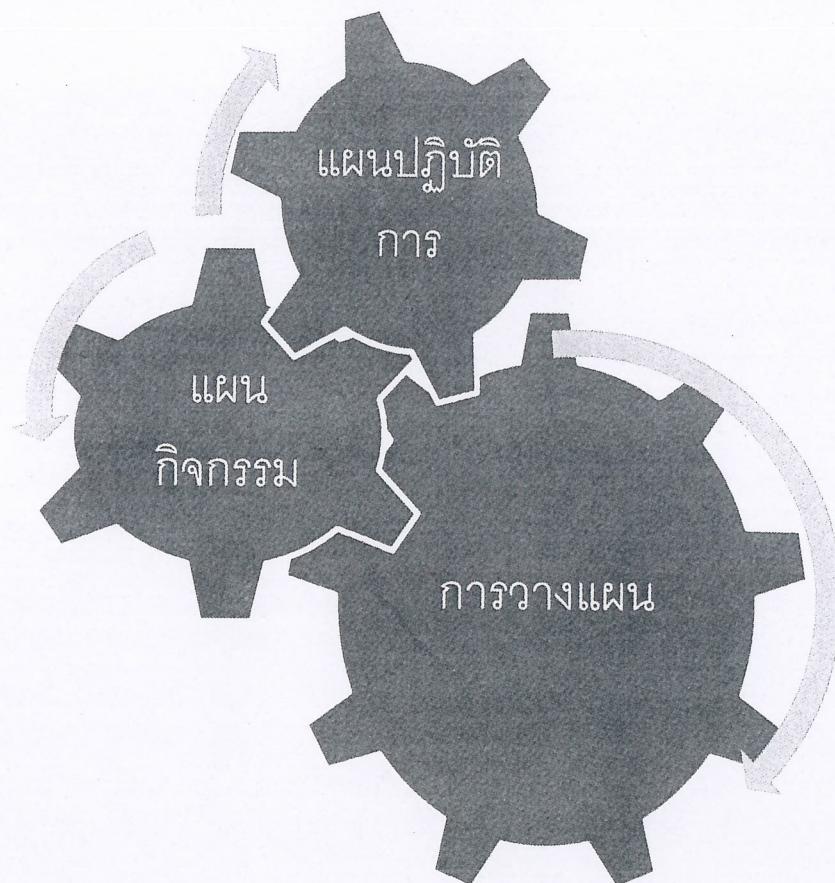
รอบที่ ๒/๒๕๖๑



กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

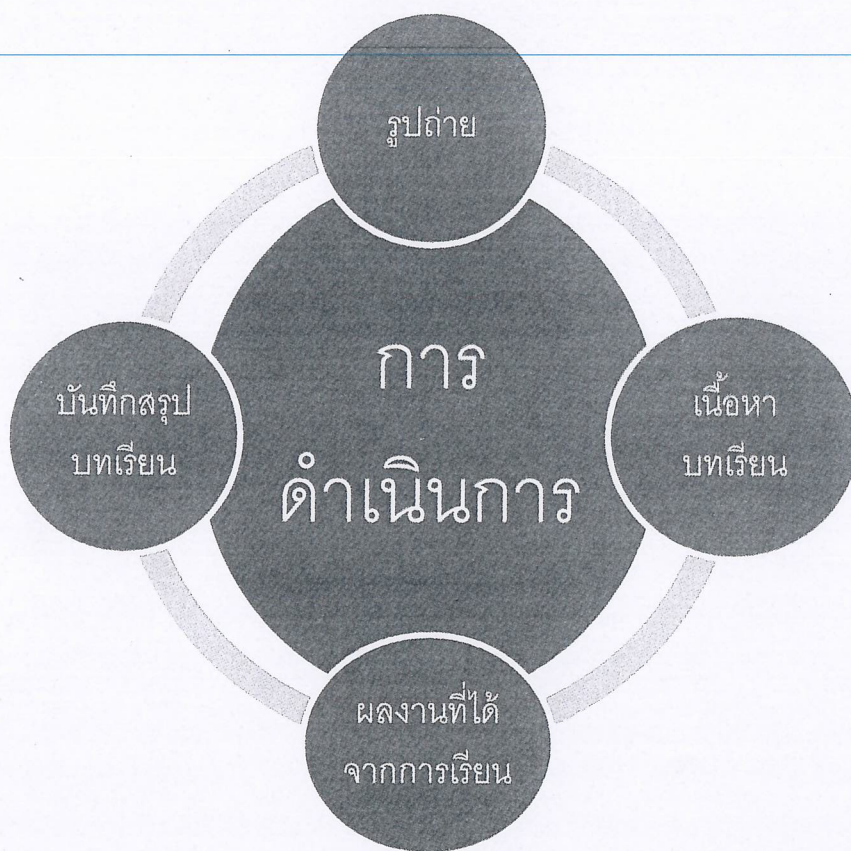
แผนภูมิการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1



แผนภูมิการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2



แผนภูมิการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 3



แผนภูมิการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 4



เกณฑ์การพิจารณาประเมินคะแนน (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่)

ประเด็นการพิจารณา	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1)ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	มีการรายงานตามแบบฟอร์มDP: A ภายในเวลาที่กำหนด	ไม่ส่งรายงานตามแบบฟอร์มDP: A ภายในเวลาที่กำหนด			
2)ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	มีการรายงานตามแบบฟอร์มครบถ้วนเป้าหมาย (ข้าราชการร้อยละ 30 และพนักงานราชการร้อยละ30)	มีการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนเป้าหมาย โดยมีการพัฒนาขรก. หรือพวก. มากกว่าร้อยละ 25 แต่ไม่ถึงร้อยละ 30	มีการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนเป้าหมาย โดยมีการพัฒนาขรก. หรือพวก. มากกว่าร้อยละ 20 ถึงร้อยละ 25	มีการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนเป้าหมาย โดยมีการพัฒนาขรก. หรือพวก. มากกว่าร้อยละ 15 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20	มีการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนเป้าหมาย โดยมีการพัฒนาขรก. หรือพวก. น้อยกว่าร้อยละ 15
3)รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความสอดคล้อง	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องจำนวนมากกว่า 1 ช่อง	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องจำนวนมากกว่า 2 ช่อง	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องจำนวนมากกว่า 3 ช่อง	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องจำนวนมากกว่า 4 ช่องขึ้นไป
การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชา(ตามแบบฟอร์มDP: A)	1)ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	มีการรายงานภายในเวลาที่กำหนด	ไม่ส่งรายงานภายในเวลาที่กำหนด หักคะแนนวันละ 0.5 คะแนน		
	2)แสดงหลักฐานการดำเนินการได้ครบถ้วน	มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการ Best Practiceบนเว็บไซต์ตามวิธีการที่กำหนดครบทุกขั้นตอน	มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการ Best Practiceบนเว็บไซต์ตามวิธีการที่กำหนดขาดไป 1 ขั้นตอน	มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการ Best Practiceบนเว็บไซต์ตามวิธีการที่กำหนดขาดไป 2 ขั้นตอน	ไม่มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการ Best Practiceบนเว็บไซต์ตามวิธีการที่กำหนด
	3)รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม	มีการแสดงวิธีการในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนและสอดคล้องทุกขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกัน 1 ขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกัน2 ขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกัน4 ขั้นตอน
	โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา(ตามแบบฟอร์มDP: A)				

หลักฐานที่แสดงบนเว็บไซต์ (สำหรับหน่วยงาน)

- 1.การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

☒ แบบฟอร์มDP: A

☒ แบบฟอร์มDP: B

2. โครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงาน ด้วยวิธีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ตามนโยบาย Unit School (Unit School Best Practice) 1 โครงการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

☒ หลักฐานการวางแผน เช่น แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯครั้ง เป็นต้น

☒ หลักฐานการดำเนินการ เช่น รูปถ่าย เนื้อหาบทเรียน ผลงานที่ได้จากการเรียนรู้ บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมCoP เป็นต้น

☒ หลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น สรุปผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมพร้อมตัวอย่างแบบประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

☒ หลักฐานการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น สรุปผลการประเมินติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์พร้อมตัวอย่างแบบประเมินฯ เป็นต้น

ลงชื่อ นางพรณี ทะมันชัย ผู้จัดการข้อมูล (นางพรณี ทะมันชัย)

ลงชื่อ นายวิวัฒน์ ไชยะอุม (นายวิวัฒน์ ไชยะอุม)

ผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการคู่สัตว์

สำหรับเจ้าหน้าที่ กอ.					
คะแนนประเมินการดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาตามแบบฟอร์มDP: A			คะแนนประเมินโครงการ Best Practice		
ประเด็นการพิจารณา		คะแนน	ประเด็นการพิจารณา	คะแนน	
1	ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด (ทั้งแผนและผล)		ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด		
2	ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด(ขรก. 30%,พรก.30%)		แสดงหลักฐานการดำเนินการครบถ้วน		
3	รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม		รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม		
รวมคะแนน (เต็ม 15 คะแนน)			รวมคะแนน (เต็ม 15 คะแนน)		
สรุปผลการประเมิน					
องค์ประกอบคะแนน			คะแนน	น้ำหนัก	รวม
1	การดำเนินการพัฒนาผู้บังคับบัญชาตามแบบฟอร์มDP: A *ค่าน้ำหนัก50%*			3.33	
2	โครงการพัฒนาด้วยวิธีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ตามนโยบายUnit School ที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน(Unit School Best Practice) *ค่าน้ำหนัก50%*			3.33	
			สรุปคะแนนที่หน่วยงานได้รับ (เต็ม 100 คะแนน)		

หลักฐานขั้นตอนการวางแผน

แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)

หน่วยงาน : กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

1. เรื่องที่แลกเปลี่ยน แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์, การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะ
เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น, วินัยที่
จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์ 2.1) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประเมินบุคคลและผลงาน ได้อย่าง
ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2.2) เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยที่จำเป็นสำหรับการ
ปฏิบัติงาน

2.3) เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องแนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดให้เกษตรกรได้มีความรู้เพิ่มเติม

3. จำนวนสมาชิก 45 คน (รายชื่อตามแนบ)

4. ช่วงเวลาการพัฒนา วันที่ 20 มิถุนายน 2561

5. แผนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ครั้งที่	ประเด็นเนื้อหาที่พัฒนา	ระยะเวลา(ชั่วโมง/ นาที)	เทคนิค	การประเมินผล การเรียนรู้	วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในหน่วยงาน
1	1.ระบบการผลิตปศุสัตว์ อินทรีย์ มาตรฐานสินค้า เกษตรที่ควรรู้	1 ชั่วโมง	เช่น - การบรรยาย การซักถาม	เช่น -แบบทดสอบก่อน และหลัง	1.นางสาว วันวิสาร แย้มมีกลิ่น
	2.การคัดเลือก การประเมิน บุคคลและผลงาน ที่จะเข้า รับการประเมินผลงานเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการสูงขึ้น	1 ชั่วโมง			2. นางสาว รวีวรรณ สุวรรณพันธ์ 3. นางสาว ปริญญา สรเสนา
	3.วินัยที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน	1 ชั่วโมง			4.นายภุชช นาควิจิตร

6. การประเมินผลการเรียนรู้

6.1 แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลัง

7. การประเมินติดตามการนำไปใช้ประโยชน์

7.1) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น, วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น

7.2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางการพัฒนาเกษตรกร

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice)

เรื่อง แนวทางการรับรองหลักสูตรอินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ - สกุล	กลุ่ม/ ฝ่าย
1.นายจรัญ ใจลังกา	ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
2.นางอารีย์ ปัญญาศิริ	ฝ่ายบริหารทั่วไป
3.นางทัศนีย์ วานิชกมลนันท์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
4.นางสาวณัฐญา ดวงพรประทีป	ฝ่ายบริหารทั่วไป
5.นายธนาวนต์ วงศ์สวัสดิ์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
6.นางสาววิไล แสนนาใต้	ฝ่ายบริหารทั่วไป
7.นางสว่างจิตร์ ชุมศรี	ฝ่ายบริหารทั่วไป
8.นายจิตติศักดิ์ เสือสกุล	ฝ่ายบริหารทั่วไป
9.นางสุรีพร ขจีรัตน์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
10.นายจิระพงษ์ ยุบลศรี	ฝ่ายบริหารทั่วไป
11.นางสาวพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
12.นายสุพจน์ ศรีสร้อย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
13.นางสาวกนกวรรณ วาจาสัตย์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
14.นายสาธิต ไกรทอง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
15.นายณภัทร เจริญนาน	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
16.นางสาววารุณี วงศ์สูงเนิน	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
17.นางสาวรมณี สำราญเนตร	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
18.ว่าที่ร.ต. วราภรณ์ สายสำหรัย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
19.นางเกตุกนก สุทธิยาพิวัฒน์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
20.นางสาวกุสุมาลย์ ชินวงศ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
21.นางสาวบุษรินทร์ ปิ่นทอง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
22.นางสาวญาณิศา รัชดาภรณ์วานิช	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก

23.นางสาวพัชรินทร์ ศรีสว่าง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
24.นายวัชรนนท์ แนวถาวร	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
25.นายณัฐพงศ์ ชุ่มมาลี	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
26.นายชยวัฒน์ กลิ่นลอย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
27.นางพรณี ทะนันชัย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
28.นางสาวนุชรา บุญทา	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
29.นางสาวฐิติพร ไชยมงคล	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
30.นางสาวรัตนา นิกเร็ว	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
31.นางวัฒนา ถินสกุล	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
32.นางสาวภัทราภรณ์ ภมรานนท์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
33.นางสาวหทัยพัชร คุ้มสันเทียะ	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
34.นางสาวธนากร สว่างเนตร	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
35.นายนรภัทร อ่อนคล้าย	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
36.นายชูศักดิ์ ทองแดง	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
37.นางสาวอุไร แสนคุณท้าว	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
38.นางสาวอนามิกา บุราณะผาย	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
39.นางสาวรรรณ พรมเพ็ชร	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
40.นายสุชล บุญคง	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
41.นางสาวพรทิพย์ อินทแพทย์	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
42.นางสาวจิราภรณ์ มนตรีพิทักษ์	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
43.นายณรงค์ฤทธิ์ นวลนัม	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
44.นายศุภกิจ แจ้งกิจจา	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
45.นางสาววิศรา เหล็กหล่ม	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์

แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์, การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น, วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประเมินบุคคลและผลงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

3) เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องแนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดให้เกษตรกรได้มีความรู้เพิ่มเติม

ขอบเขตเนื้อหา

- 1.ระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ มาตรฐานสินค้าเกษตรที่ควรรู้
- 2.ระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยการขอรับและออกใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
- 3.กฎหมาย และวินัยที่ข้าราชการและพนักงานราชการควรรู้
- 4.การทำความผิดและการลงโทษ บุคคลที่ทำความผิดทางด้านวินัยข้าราชการ
- 5.การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ขั้นตอนการพัฒนา

- 1.ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลัง
- 2.ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์
- 3.ชี้แจงระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยการขอรับและออกใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
- 4.ชี้แจงเกี่ยวกับกฎหมาย และวินัย ข้าราชการและพนักงานควรรู้
- 5.

วัสดุอุปกรณ์/สื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- 1.แบบทดสอบ
- 2.นำเสนอในรูปแบบ Power Point
- 3.ตอบข้อซักถาม

ผลการจัดกิจกรรม

รายชื่อผู้เข้าร่วม

ชื่อ - สกุล	กลุ่ม/ ฝ่าย
1.นายจรัญ ใจลิงกา	ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
2.นางอารีย์ ปัญญาศิริ	ฝ่ายบริหารทั่วไป
3.นางทัศนีย์ วานิชกมลนันทน์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
4.นางสาวณัฐญา ดวงพรประทีป	ฝ่ายบริหารทั่วไป
5.นายธนวนต์ วงศ์สวัสดิ์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
6.นางสาววิไล แสนนาใต้	ฝ่ายบริหารทั่วไป
7.นางสาวจัตรา ชุมศรี	ฝ่ายบริหารทั่วไป
8.นายจิตติศักดิ์ เสือสกุล	ฝ่ายบริหารทั่วไป
9.นางสุรีพร ขจิรัตน์	ฝ่ายบริหารทั่วไป
10.นายจิระพงษ์ ยุบลศรี	ฝ่ายบริหารทั่วไป
11.นางสาวพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
12.นายสุพจน์ ศรีสร้อย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
13.นางสาวกนกวรรณ วาจาสัตย์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
14.นายสาธิต ไกรทอง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
15.นายณภัทร เจริญน่าน	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
16.นางสาววารุณี วงศ์สูงเนิน	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากระบือ
17.นางสาวรมณี สำราญเนตร	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
18.ว่าที่ร.ต. วราภรณ์ สายสำหรัย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
19.นางเกตุกนก สุทธิยาพิวัฒน์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
20.นางสาวกุสุมาลย์ ชินวงศ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
21.นางสาวบุษรินทร์ ปิ่นทอง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาโคนม
22.นางสาวญาณิศา รัชดาภรณ์วานิช	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
23.นางสาวพัชรินทร์ ศรีสว่าง	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
24.นายวัชรนันท์ แนวถาวร	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก

25.นายณัฐพงศ์ ชุ่มมาลี	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
26.นายชยวัฒน์ กลิ่นลอย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสัตว์เล็ก
27.นางพรรณิ ทะนันชัย	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
28.นางสาวนุชรา บุญทา	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
29.นางสาวฐิติพร ไชยมงคล	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร
30.นางสาวรัตนา นึกเร็ว	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
31.นางวัฒนา ถินสกุล	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
32.นางสาวภัทราภรณ์ ภมรานนท์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
33.นางสาวหทัยพัชร คุ้มสันเทียะ	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
34.นางสาวธนกร สว่างเนตร	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสัตว์ปีก
35.นายนรภัทร อ่อนคล้าย	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
36.นายชูศักดิ์ ทองแดง	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
37.นางสาวอุไร แสนคุณท้าว	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
38.นางสาวอนามิกา บุราณะผาย	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
39.นางสาวรอรพรรณ พรหมเพชร	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
40.นายสุชล บุญคง	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
41.นางสาวพรทิพย์ อินทแพทย์	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
42.นางสาวจิราภรณ์ มนตรีพิทักษ์	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
43.นายณรงค์ฤทธิ์ นวลน้อม	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
44.นายศุภกิจ แจ้งกิจจา	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์
45.นางสาววริศรา เหล็กหล่ม	กลุ่มโครงการพิเศษและป้องกันภัยพิบัติด้านปศุสัตว์

หลักฐานขั้นตอนการดำเนินการ

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 8 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ 5

น้ำหนัก : ร้อยละ 5

หน่วยงานที่ได้รับการประเมิน : ทุกหน่วยงาน

คำอธิบาย :

● สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการให้คำแนะนำ สอนงาน วิจารณ์ปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

● นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

● แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : 1. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

3. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

● ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 - 2565

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่น่าและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย 4 เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ 2) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและ

แนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
3. หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
4. หน่วยงานประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร
5. หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ระดับคะแนนที่ 1–3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
- ระดับคะแนนที่ 4–5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

ระดับ	เกณฑ์การพิจารณาคะแนน												
ระดับ 1	จัดทำแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินการตัวชี้วัด ได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายและหลักเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยนำเสนอผู้อำนวยการสำนัก/กอง ให้ความเห็นชอบและส่งให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัด ภายในระยะเวลาที่กำหนด												
ระดับ 2	- ถ่ายทอดแนวทางสู่บุคลากรภายในหน่วยงาน - กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ - สำนัก/กอง กำกับ ติดตามประเมินผล และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการ และส่งให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัด ภายในระยะเวลาที่กำหนด												
ระดับ 3	- จัดทำรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งตามกำหนดเวลา - ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน												
ระดับ 4-5	พิจารณาจาก คะแนนผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ของหน่วยงาน รอบ 2 <table><tr><th>คะแนนที่ได้</th><th>0.0</th><th>0.5</th><th>1.0</th><th>1.5</th><th>2.0</th></tr><tr><td>คะแนนผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ของหน่วยงาน รอบ 2</td><td>>70</td><td>>75</td><td>>80</td><td>>85</td><td>>90</td></tr></table>	คะแนนที่ได้	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0	คะแนนผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ของหน่วยงาน รอบ 2	>70	>75	>80	>85	>90
คะแนนที่ได้	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0								
คะแนนผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ของหน่วยงาน รอบ 2	>70	>75	>80	>85	>90								

แนวทางการประเมินผล :

- ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่แสดงถึงกระบวนการบริหารจัดการและผลลัพธ์จากการดำเนินการตามตัวชี้วัด
- การสังเกตการณ์ กระบวนการวางแผน การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความยั่งยืน

ผู้ประเมินผล :

- ประเมินผลตนเอง
- คณะกรรมการฯ
- เจ้าภาพหลักตัวชี้วัดเป็นผู้ประเมินผล ตามเกณฑ์การให้คะแนน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : กองการเจ้าหน้าที่

รายชื่อ	หมายเลขโทรศัพท์
ผู้รับผิดชอบ	
1. นางภัทรวรรณ ลำดี	0-2653-4444 ต่อ 2151
2. นางสาวสุวิษฐา ทันตะการ	0-2653-4444 ต่อ 2151

มีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 3) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนและจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนาสามารถใช้เทคนิคต่างๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสอดคล้องแนวทางที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักตัวชี้วัดกำหนด โดยพิจารณา 2 มิติ ประกอบด้วย มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์

- มิติกระบวนการ พิจารณาจากกระบวนการที่หน่วยงานดำเนินการเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้มุมมองของ ADLI

Approach หมายถึง การกำหนดแนวทาง วิธีการที่เป็นระบบชัดเจนทำซ้ำได้

Deployment หมายถึง การนำไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนและทุกหน่วยงาน

Learning หมายถึง การติดตามประเมินผล เรียนรู้สิ่งที่ดำเนินการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

Integration หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ได้แก่ เป้าหมาย แผน การดำเนินงาน การวัดวิเคราะห์ และการปรับปรุง ทั้งในระดับกระบวนการหน่วยงาน และองค์การ

- มิติผลลัพธ์ พิจารณาจากคะแนนผลการพัฒนาของบุคลากรของหน่วยงาน รอบ 2 ตามแผน IDP ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของหน่วยงาน โดยใช้มุมมองของ LeTCI

Level หมายถึง ผลการดำเนินการเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

Trend หมายถึง แนวโน้มของผลการดำเนินการ

Comparison หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น

Integration หมายถึง ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือและมีความสอดคล้องกับกระบวนการและเป้าหมายของหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. หน่วยงานวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนเข้า และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนเข้า โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop)/การเรียนรู้ E-learning (นโยบาย Unit School) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น
หมายเหตุ : ปี พ.ศ. 2561 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 60
ปี พ.ศ. 2562 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 70
ปี พ.ศ. 2563 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80
ปี พ.ศ. 2564 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90
ปี พ.ศ. 2565 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100

2. หน่วยงานสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ (กลุ่มวิจัยและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี โทร. ๓๓๖๓)

ที่ กษ ๐๖๑๔/

วันที่

มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมการประชุม เรื่อง โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรียน หัวหน้ากลุ่ม ข้าราชการและพนักงาน ทุกท่าน

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๔๖๖๗ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนฯ นั้น กองส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ จึงได้ดำเนินการจัดประชุม โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้) ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐-๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๖ กองส่งเสริมการและการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๓ หัวข้อ ดังนี้

๑. แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

๒. การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น

๓. วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ในการนี้ จึงขอให้ทุกท่านดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนการประชุม และส่งให้กลุ่มวิจัยและพัฒนาฯ ภายในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ก่อนเวลา ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายวิชาญ น้อยวงศ์)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ

โครงการประชุม

โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)
เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการ
ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
ประจำปี 2561 (ตัวชี้วัดสำนัก/กอง)

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมทุกระดับ ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ โดยมุ่งส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากร มุ่งหมายให้หน่วยงานในสังกัดมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้คิดและเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นผู้มีความรอบรู้กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กองส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรอบรู้ในหลายๆ ด้าน เช่น แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ซึ่งเป็นนโยบายที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความมุ่งหวังเพื่อส่งเสริมให้เกษตรกร นำแนวทางอินทรีย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางด้านปศุสัตว์ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านกฎระเบียบ วินัย ที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และการสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประเมินบุคคลและผลงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- 2.เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- 3.เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องแนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดให้เกษตรกรได้มีความรู้ เพิ่มขึ้น

3.กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและพนักงานราชการ ของกองส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ

4.รายละเอียดของหัวข้อวิชา

4.1 หัวข้อ แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้เกี่ยวกับ แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
- 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้เกษตรกรเข้าใจอย่างถูกต้อง

ประเด็นสำคัญ

- 1.ระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ มาตรฐานสินค้าเกษตร ที่ควรรู้
- 2.ระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยการขอรับและออกใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

เทคนิคการฝึกอบรม การบรรยาย

การประเมินผล ประเมินผลวิทยากร

4.2 หัวข้อ การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายวิชาการ
- 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เตรียมเก็บข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำ การประเมินผลงานได้อย่างถูกต้อง

ประเด็นสำคัญ

- 1.การพิจารณาคัดเลือกบุคคล
- 2.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ,เงื่อนไขของผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

เทคนิคการฝึกอบรม การบรรยาย

การประเมินผล ประเมินผลวิทยากร

4.3 หัวข้อ วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย วินัยที่ควรปฏิบัติ
 - 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความตระหนักและปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
- ประเด็นสำคัญ

ประเด็นสำคัญ

- 1.กฎหมาย และวินัย ที่ข้าราชการและพนักงานราชการ ที่ควรรู้
- 2.การทำความผิดและการลงโทษ บุคคลที่ทำความผิดทางด้านวินัยข้าราชการ

เทคนิคการฝึกอบรม การบรรยาย

การประเมินผล ประเมินผลวิทยากร

5.สถานที่ประชุมสัมมนา ห้องประชุมชั้น 6 กองส่งเสริมและพัฒนาศุสสัตว์

6.ระยะเวลาในการประชุมสัมมนา จำนวน 1 วัน วันที่ 20 มิถุนายน 2561 ตั้งแต่เวลา 09.00 - 14.30 น

7.ที่ปรึกษาโครงการประชุมสัมมนา

นายวิวัฒน์ ไชยชะอุ่ม

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาศุสสัตว์

8.ผู้รับผิดชอบโครงการประชุมสัมมนา

นางพรรณิ ทะนันชัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กลุ่มวิจัยและพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี

9.งบประมาณ ขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี 2561 กองส่งเสริมและพัฒนาศุสสัตว์

10.การประเมินผล

ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยาต่อโครงการ ได้แก่ การประเมินหลักสูตร การจัดฝึกอบรม และวิทยากรและเทคนิค การประเมินการเรียนรู้ ได้แก่ การทดสอบความรู้ก่อนและหลัง การประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

11.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.ผู้เข้าร่วมการประชุม มีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ กฎหมาย และวินัยที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แนวทางการประเมินผลงานทางด้านวิชาการ ที่ถูกต้อง

2.ผู้เข้าร่วมการประชุม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการดำเนินงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ภาพกิจกรรม

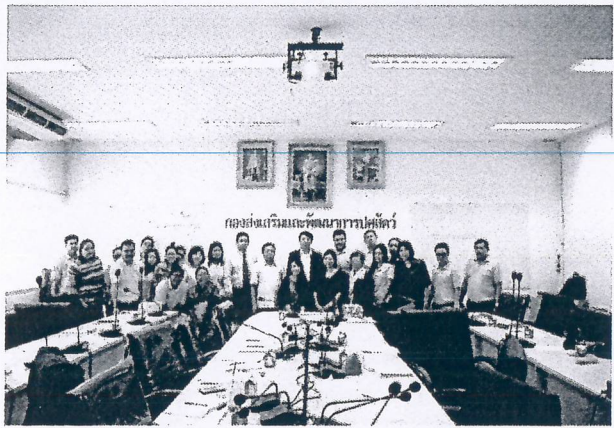
โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)
แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก กรประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินงานเพื่อแต่งตั้งให้
ประเภทวิชาการสูงขึ้น และวินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
วันที่ 20 มิถุนายน 2561



ภาพกิจกรรม

โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)
แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก กระประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินงานเพื่อแต่งตั้งให้
ประเภทวิชาการสูงขึ้น และวินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

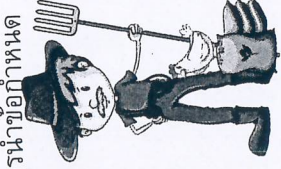




คุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ขอรับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

- 1. เป็นผู้ที่มีศรัทธาใจขอรับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
- 2. ไม่เป็นผู้ถูกเพิกถอนการรับรอง เว้นแต่เคยถูกเพิกถอนการรับรองมาแล้วมากกว่า 3 ปี

- 3. ก่อนการตรวจประเมิน ผู้ประกอบการต้องมีการนำข้อกำหนดระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ไปปฏิบัติแล้ว



การยกเลิกการรับรอง

- 1) ผู้ประกอบการเลิกประกอบกิจการที่ได้รับการรับรอง
- 2) ผู้ประกอบการตายและมีผู้รับโอนกิจการที่มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขสำหรับผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรอง
- 3) ผู้ประกอบการแจ้งขอยกเลิกการรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร
- 4) มีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดกำหนดหรือขั้นตอนการรับรอง และการประกอบไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือขั้นตอนการรับรองที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 5) ไม่รับรองสินค้าสภาพการณ์ที่ผู้ประกอบการไม่ดำเนินการยื่นต่ออายุการรับรองหลังไม่รับรองหมดอายุ

ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

- 1. ต้องรักษาซึ่งระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ ตามมาตรฐานตลอดระยะเวลาที่ได้รับการรับรอง
- 2. ข้างกับการรับรองเฉพาะกิจกรรมและขอบข่ายที่ได้รับการรับรองจากกรมปศุสัตว์เท่านั้น
- 3. ต้องไม่ไปรับรอง และหรือเครื่องหมายรับรอง และหรือเครื่องหมายรับรองระบบงานไปใช้ในทางที่ทำให้เกิดความสับสนหรือการหลอกลวงแก่ผู้บริโภค
- 4. ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนด เมื่อมีการใช้การรับรอง เพิกถอนการรับรอง หรือยกเลิกการรับรองไม่ว่าด้วยสาเหตุใด
- 5. ให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจประเมิน และเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ ในการตรวจประเมินทุกครั้ง ยินยอมให้ผู้ตรวจประเมินและเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ เข้าตรวจสอบในพื้นที่ที่ดำเนินการประกอบกิจการที่ขอรับรอง กับพื้นที่ของตนเอง ที่ให้เข้า ตลอดจนสถานที่เก็บตัวอย่าง สัตว์ที่เก็บตัวอย่างผลิต และยินยอมให้มีการสุ่มตัวอย่างไปตรวจวิเคราะห์แล้วแต่กรณี
- 6. จัดทำบันทึกตามข้อกำหนดไว้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติงาน และข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถตรวจสอบความเป็นไปของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองที่เป็นปัจจุบันให้ผู้ตรวจประเมินสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้
- 7. ต้องส่งมอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองที่เป็นปัจจุบันให้ผู้ตรวจประเมินและเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์เมื่อได้รับการร้องขอ
- 8. คณะผู้ตรวจประเมินจะตรวจติดตามในสภาพประกอบการที่ได้รับการรับรอง โดยจะดำเนินการทุก 10 - 12 เดือน
- 9. หากประสงค์จะต่ออายุการรับรอง ให้ยื่นแบบฟอร์มการขอรับรองพร้อมหลักฐานประกอบการยื่นคำขอ ต่อสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ หรือสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดล่วงหน้า ภายในรับรองหมดอายุ 5 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน

การพักใช้การรับรอง

- 1) ไม่จัดส่งส่งแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่อง
- 2) พ้นระยะเวลาให้ผู้ประกอบการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง
- 3) มีระยะปรับเปลี่ยนความเป็นอินทรีย์ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดตามมาตรฐานปศุสัตว์



การพักใช้การรับรองแต่ละครั้ง มีระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน

ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

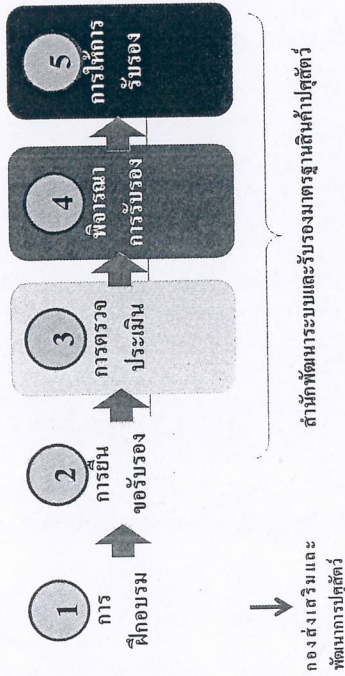
- 10. หากประสงค์จะยกเลิกการรับรอง ให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมแนบใบรับรองคืนให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
- 11. หากมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ในสาระสำคัญ เช่น เปลี่ยนชนิดสัตว์เลี้ยง หรือเพิ่มชนิดพันธุ์สัตว์ที่เลี้ยงสัตว์ เปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ เปลี่ยนแปลงพื้นที่ หรือแปลงพื้นที่ หรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการการผลิต ผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์อินทรีย์เป็นวิธีใหม่ ปรับปรุงสถานประกอบการ เปลี่ยนผู้จัดการ เป็นต้น ให้แจ้งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบโดยทันที ซึ่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ คณะกรรมการรับรองอาจพิจารณาขอใช้วิธีการรับรอง หรืออาจกำหนดให้มีการตรวจประเมินเพิ่มเติม
- 12. กรณีความจำเป็นต้องใช้อัตราสาร และปัจจัยการผลิตที่ไม่ได้จากการเป็นอินทรีย์ ให้แจ้งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบโดยทันที
- 13. การเฝ้าระวังการให้ประกอบการให้ผู้ประกอบการหรือกลุ่มผู้ประกอบการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานปศุสัตว์อินทรีย์ คณะกรรมการรับรองอาจพิจารณาขอใช้วิธีการรับรอง หรืออาจกำหนดให้มีการตรวจประเมินเพิ่มเติม
- 14. การขยายพื้นที่สถานประกอบการเปลี่ยนแปลง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อยกเลิกการรับรอง
- 15. กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อสถานประกอบการเปลี่ยนแปลง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อยกเลิกการรับรอง
- 16. กรณีไม่รับรองชั่วคราวหรือหยุดงาน ให้แจ้งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบพร้อมแนบใบรับรองคืนให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
- 17. กรณีไม่รับรองชั่วคราวหรือหยุดงาน ให้แจ้งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบพร้อมแนบใบรับรองคืนให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
- 18. กรณีไม่รับรองชั่วคราวหรือหยุดงาน ให้แจ้งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดทราบพร้อมแนบใบรับรองคืนให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

การเพิกถอนการรับรอง

- 1) พบเหตุการณ์ทำให้สูญเสียความเป็นอินทรีย์ หรือมีผลกระทบร้ายแรงต่อการรับรองตัวอย่างเช่น ปลอมแปลงเอกสาร การปลอมใบรับรอง การแก้ไขใบรับรอง การนำผลผลิตที่ไม่ได้รับการรับรองมากล่าวอ้าง เป็นต้น
- 2) ไม่ปฏิบัติตามระบบที่ได้รับการรับรองหลังจากถูกพักใช้การรับรอง 2 ครั้ง ภายในระยะเวลา 3 ปี
- 3) มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองกระทำผิดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จะไม่ได้รับการพิจารณารับรองปศุสัตว์อินทรีย์เป็นระยะเวลา 3 ปี

ขั้นตอนการขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์



ยื่นแบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

๑ สถานที่ยื่นเอกสาร ณ ห้องที่สำนักงานประกอบการค้าอยู่

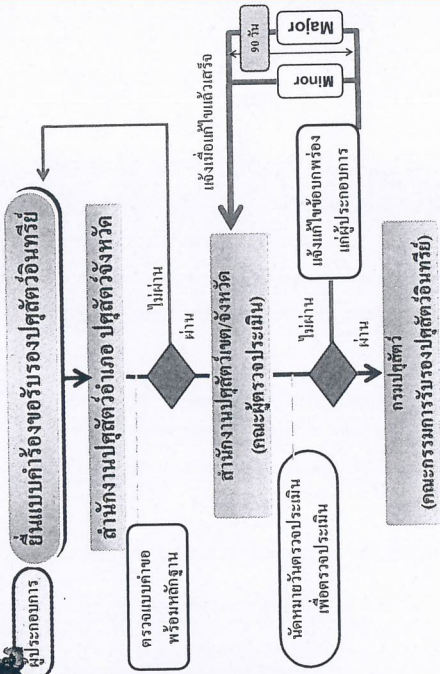
▶ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ

▶ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด >> กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์

ตราฉลากตามกฎหมายต้องกรณยื่นของแบบฟอร์มและหลักฐานเบื้องต้น

แบบ ป.ศ.อ.1	แบบ ป.ศ.อ.2	แบบ ป.ศ.อ.3	แบบ ป.ศ.อ.4
แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	แบบคำร้องขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

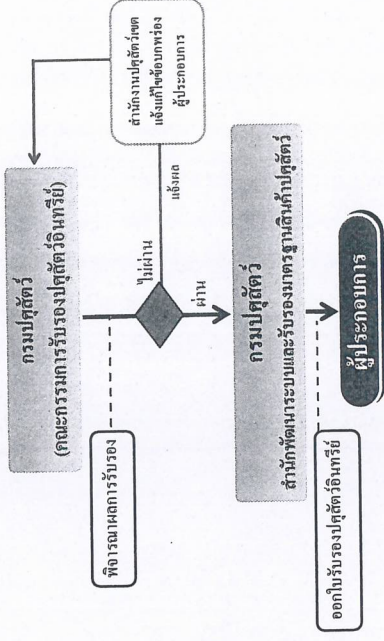
กระบวนการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์



ผู้ประกอบการกรอกรายละเอียดประวัติส่วนตัวให้ถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อย

ผู้ประกอบการกรอกรายละเอียดของฟาร์มปศุสัตว์

กระบวนการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์



ผลิตภัณฑ์อินทรีย์ คือ ผลิตภัณฑ์ที่เลือกการเพาะปลูก การปศุสัตว์ หรือการเพาะเลี้ยงที่ผลิตแบบเกษตรอินทรีย์ หรือการเก็บเกี่ยวจากธรรมชาติ และ/หรือผ่านการปฏิบัติหลังการเก็บเกี่ยวแล้ว ผลิตภัณฑ์อินทรีย์ คือ ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการรับรองการแปรรูป เพื่อใช้เป็นอาหาร

ห้ามโฆษณาผลิตภัณฑ์แปรรูปของโรงงานหรือสถานประกอบการ

ชื่อ.....

นามและนามสกุลที่ได้รับ หนังสือ (ต้องระบุเป็นโรงฆ่าสัตว์)

นามและนามสกุลรับรอง GMP (ถ้ามี)

ที่ตั้งโรงงานและ..... หมู่..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

5. ขอคำขอเพื่อขอการรับรอง

5.1 ผลิตภัณฑ์ (เลือกผลิตภัณฑ์ที่ต้องการผลิตและจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้า)

5.2 ผลิตภัณฑ์ (เลือกผลิตภัณฑ์ที่ต้องการผลิตและจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้า)



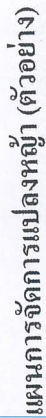
ถ้าต้องการผลิตใช้.....

๑. กระบวนการผลิต

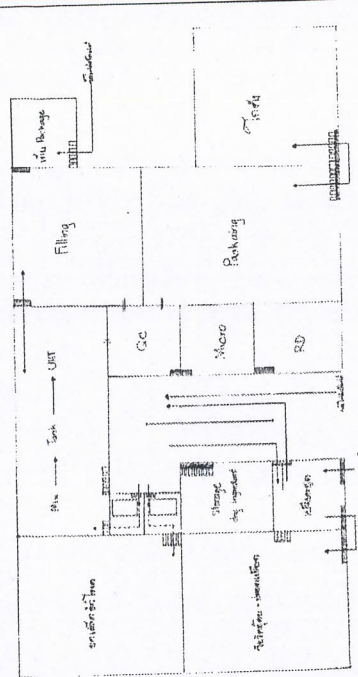
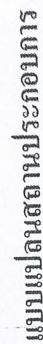
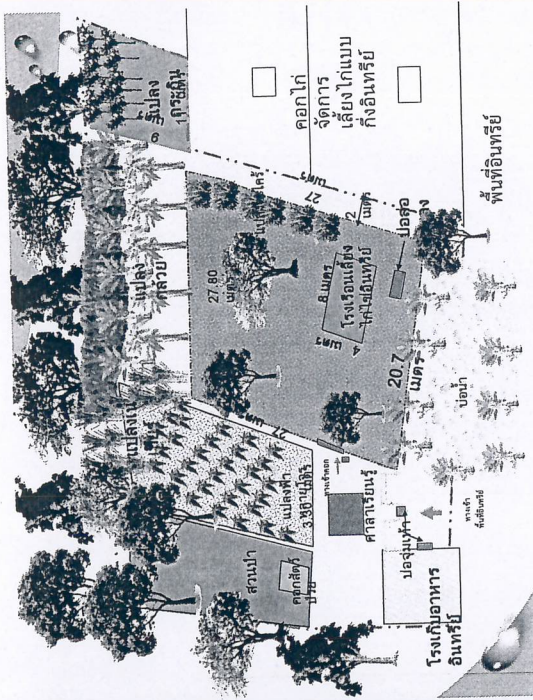
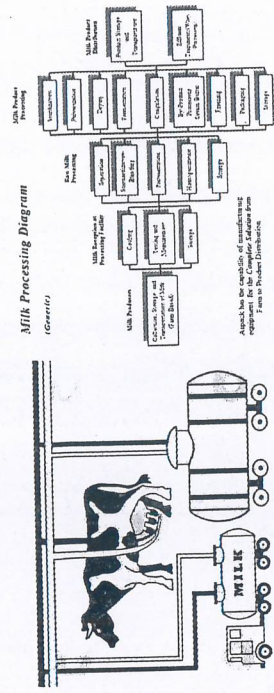
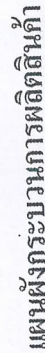
(8)

[illegible]

แผนผังฟาร์มไก่พื้นเมือง



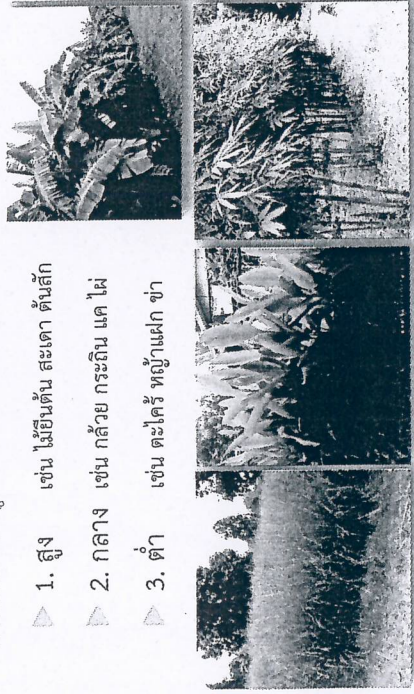
แปลง	ขนาดพื้นที่	พืชอาหารสัตว์	การให้ปุ๋ยคอก/ปุ๋ย	ประมาณค่าใช้จ่ายต่อไร่
แปลงหญ้า 1	2-1.57 ไร่	หญ้าเนเปียร์	สันติศดาให้วัวนม / เกษะเต็ม	167 ล้านบาท
แปลงหญ้า 2	2-3.63 ไร่	หญ้าเนเปียร์	สันติศดาให้วัวนม / เกษะเต็ม	203 ล้านบาท
แปลงหญ้า 3	4-1.38 ไร่	หญ้าเนเปียร์	สันติศดาให้วัวนม / เกษะเต็ม	304 ล้านบาท
แปลงหญ้า 4	1-2.7 ไร่	หญ้าเนเปียร์	สันติศดาให้วัวนม / เกษะเต็ม	105 ล้านบาท
รวม	11-0-64 ไร่			780 ล้านบาท



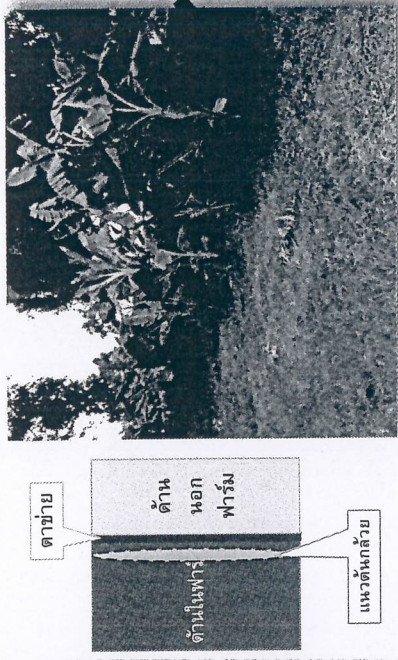
- ☐ (1) แผนและขั้นตอนการประกอบกิจการ
- ☐ (2) แผนผังกระบวนการผลิตสินค้า (Process Flow Chart)
- ☐ (3) ใบรับรองผู้สืบทอดทรัพย์สินทางปัญญา (กรณีขอถ่ายรายการร้อง)
- ☐ (4) ระบบการตรวจสอบย้อนกลับ
- ☐ (5) รายชื่อสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์
- ☐ (6) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมเลขนามบัตรสำเนา
- ☐ (7) หนังสือมอบอำนาจ พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบหมาย (ถ้ามี)
- ☐ (8) หนังสือมอบหมายจดทะเบียนนิติบุคคลจากกระทรวงพาณิชย์ (ถ้ามีกรณีนิติบุคคล)
- ☐ (9) อื่นๆ

พืชที่สามารถปลูกเป็นแนวกันชนได้ดีมี 3 ระดับ

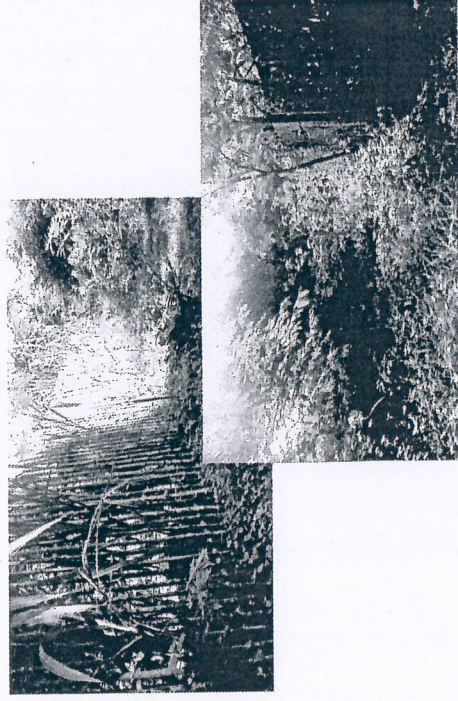
- ▶ 1. สูง เช่น ไม้ยืนต้น สะเดา ต้นสัก
- ▶ 2. กลาง เช่น กัลยกรกระถิน แคน ไม้
- ▶ 3. ต่ำ เช่น ตะไคร้ หญ้าแฝก ข่า



แนวกันชนป้องกันการปนเปื้อนที่ทำให้สูญเสียความเป็นอินทรีย์



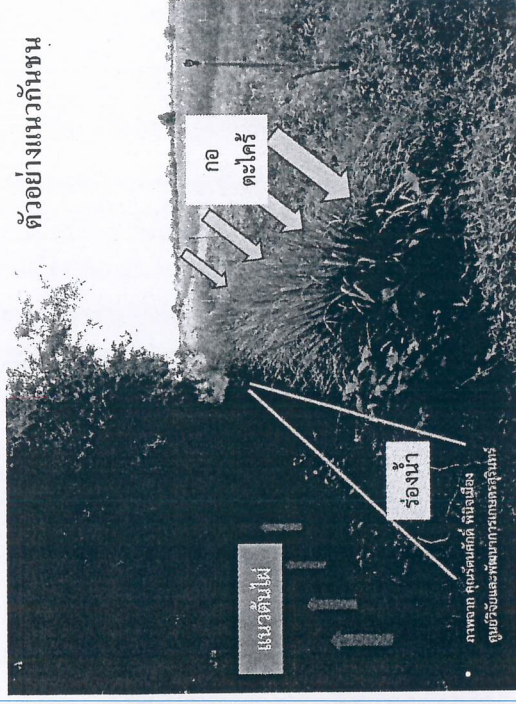
รั้วและพืชแนวกันชน



3. อาหารสัตว์

- ▶ ต้องคำนึงถึงคุณภาพอาหารสัตว์ และควรใช้วัตถุดิบที่ผลิตจากฟาร์มตนเองให้มากที่สุด หรืออาจใช้วัตถุดิบจากพื้นที่อื่นได้ โดยวัตถุดิบต้องไม่กระทบการผลิตที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของเกษตรกรอินทรีย์ พื้นที่ที่ไม่เคยใช้ทำการเกษตรหรือไม่เคยใช้สารเคมีที่ห้ามใช้อย่างน้อย 3 ปี โดยผู้ผลิตต้องแสดงหลักฐานประกอบการพิจารณา
- ▶ ในกรณีพื้นที่ที่การผลิตไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบอาหารสัตว์อินทรีย์ได้ 100%
 - สัตว์เคี้ยวเอื้อง >> วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์อินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 90% ของวัตถุดิบ
 - สัตว์กระเพาะเดียว >> วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์อินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 80% ของวัตถุดิบ

ตัวอย่างแนวกันชน



3. อาหารสัตว์

- ▶ วัตถุดิบอาหารสัตว์ ต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้
 1. เป็นสารที่อนุญาตให้ใช้ตาม พรบ.ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ พ.ศ.2525 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ไม่ขัดกับหลักการเกษตรอินทรีย์
 2. เป็นวัตถุดิบหรือสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สุขภาพ และสวัสดิภาพของสัตว์แต่ละชนิด ซึ่งมันก้านเนคจากพืช หรือสารธรรมชาติ หรือสัตว์
 3. เป็นวัตถุดิบหรือสารที่จำเป็นสำหรับความต้องการทางสรีระและพฤติกรรมสัตว์แต่ละชนิด ซึ่งมันก้านเนคจากพืช หรือสารธรรมชาติ หรือสัตว์
 4. วัตถุดิบอาหารสัตว์ที่มีแหล่งกำเนิดจากพืชที่ไม่ได้ผลิตจากระบบการผลิตพืชอินทรีย์ และต้องไม่ผ่านการบำบัดทางเคมีใดๆ
 5. วัตถุดิบอาหารสัตว์ที่ใช้เป็นแหล่งเร่งรัด วัฒนา หรือสารเร่งต้นของวิตามินในสูตรอาหารต้องมีแหล่งกำเนิดจากธรรมชาติ กรณีขาดแคลนหรือเหตุสุดวิสัย สามารถใช้สารสังเคราะห์แทนได้ แต่ต้องมีรายละเอียดของแหล่งที่มาและกระบวนการผลิตที่ชัดเจน

3. อาหารสัตว์

➤ วัตถุดิบอาหารสัตว์ ต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้ (ต่อ)

6. ไม่ควรใช้วัตถุดิบอาหารสัตว์ที่มีแหล่งกำเนิดจากสัตว์ ยกเว้น นมและผลิตภัณฑ์นม สัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ขึ้นกับกฎระเบียบของแต่ละประเทศ
7. ห้ามใช้วัตถุดิบอาหารสัตว์ที่มีจากผลของเชื้อจุลินทรีย์เสี่ยงก่อโรค เช่น เนื้อป่น กระดูกป่น เพื่อเป็นอาหารของสัตว์สี่ขาเลี้ยง ยกเว้น นมและผลิตภัณฑ์นม
8. ห้ามใช้สารประกอบไนโตรเจนสังเคราะห์ หรือสารประกอบไนโตรเจนที่ไม่ใช่โปรตีน (non-protein nitrogen: NPN)



แปลงกล้วยน้ำหว้าอินทรีย์



แปลงกล้วยน้ำหว้าอินทรีย์ 50 ตารางเมตร จำนวน 40 กอ

แปลงหม่อนอินทรีย์



แปลงหม่อนอินทรีย์ 1 งาน จำนวน 200 ต้น

ตัวอย่างสูตรอาหารสัตว์

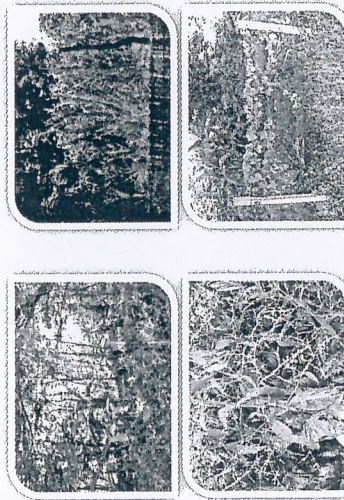
อาหาร 59 เป็นต้นไป(ประะอินทรีย์)

ชนิดอาหาร	สถานะ	น้ำหนัก (kg)	%วัตถุดิบ	น้ำหนักวัตถุดิบ (kg)	รวมน้ำหนักวัตถุดิบ (kg)	%วัตถุดิบ
รำละเอียด	อินทรีย์	1.20	89.9	1.08	2.92	82.25
ปลายข้าว	อินทรีย์	2.10	87.6	1.84		
กากมันเส้น	ปกติ	0.40	88.50	0.35	0.63	17.75
ปลายิน	ปกติ	0.30	92.00	0.28		
รวม	-	4.00	-	3.55	3.55	100.00

ตัวอย่างสูตรอาหารสัตว์

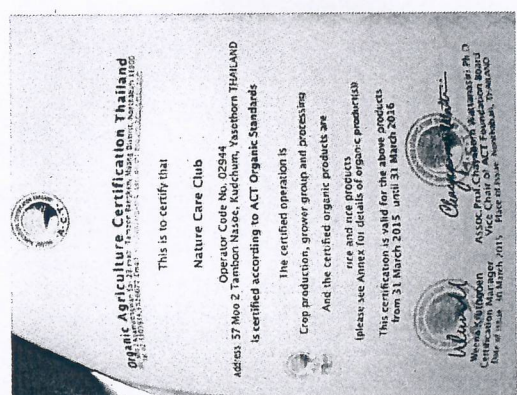
วัตถุดิบ	จำนวน (กก)	วัตถุดิบ (%)	วัตถุดิบ (กก)
ปลายข้าวอินทรีย์	70	87.5	61.25
ปลายิน (น้ำข้าว)	7	92	6.44
ใบกระถินแห้งอินทรีย์	9.5	88.2	8.37
ถั่วเหลืองเมล็ด (น้ำข้าว)	8	90	7.2
เปลือกหอยบด (น้ำข้าว)	3	98	2.94
ต้นกล้วยอินทรีย์หมัก	2.5	7.14	0.18
รวม	100		86.38

ที่มา : ศป. 2



พืชอาหารสัตว์และสมุนไพรที่ใช้ในฟาร์ม

ใบรับรองวัตถุดิบอาหารที่นำเข้า



แหล่งที่มาของวัตถุดิบอาหารต้องเป็นถิ่นที่มีหลักฐานยืนยัน เช่น ใบรับรอง และใบเสร็จรับของที่มอบปริมาณที่รับของได้

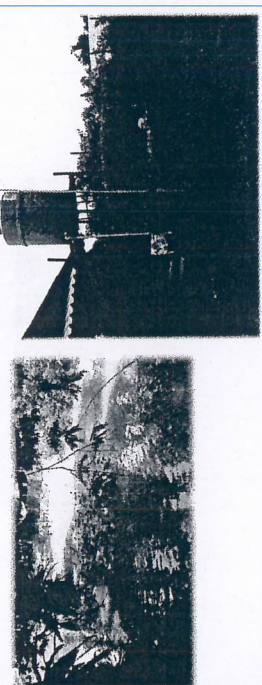
5. การจัดการด้านสุขภาพสัตว์

- ▶ หากใช้แผนปัจจุบันหรือยาปฏิชีวนะได้ ภายใต้การดูแลของสัตวแพทย์ ระยะหยุดยต้องเพิ่มเป็นสองเท่าของที่ระบุในเอกสารกำกับยา กรณีที่ไม่ได้ระบุไว้ให้ระงับหยุดยอย่างน้อย 48 ชั่วโมง
- ▶ สัตว์ได้รับการรักษาด้วยยาแผนปัจจุบัน และ/หรือยาปฏิชีวนะเกิน 2 ครั้ง ภายใน 1 ปี หรือ 1 ครั้ง สำหรับสัตว์ที่อายุไม่เกิน 1 ปี ผู้ผลิตต้องไม่นำจำหน่ายเป็นผลผลิตสู่ผู้บริโภค และสัตว์นั้น ๆ ต้องเข้าสู่ระยะปรับเปลี่ยนใหม่



4. น้ำ

- ▶ มีน้ำสะอาดให้สัตว์กินอย่างเพียงพอ



5. น้าหมักชีวภาพและสมุนไพร

การใช้กากข้าวหมักชีวภาพ ผักคั้นสมุนไพร ผสมกับขี้หมูขี้วัว

The use of food of Microbes such as probiotics in animal husbandry

นางสาว รุ่งโรจน์ นาคะเกษ

ผู้ดูแลสถานที่: นาคะเกษ นาคะเกษ

สถานที่: บ้านนาโคก อ.นาโคก จ.สุรินทร์

การรับรอง: กรมปศุสัตว์

วันที่: 15/03/2559

รายละเอียด: ... (text continues) ...

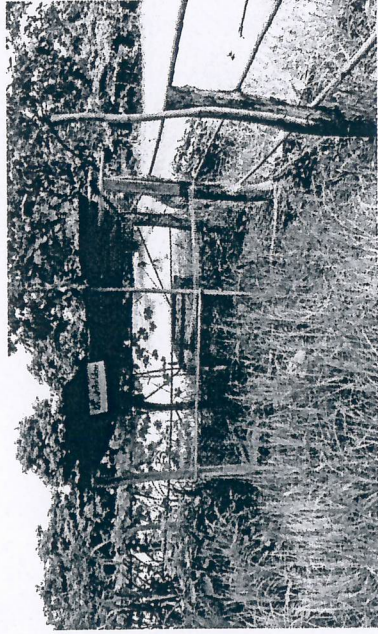
5. การจัดการด้านสุขภาพสัตว์

- ▶ จัดระบบป้องกันความปลอดภัยทางชีวภาพอย่างเหมาะสม การทำวัคซีน การใช้สารสกัดชีวภาพ การกักแยกสัตว์ป่วย การกักกันสัตว์ก่อนนำเข้าฝูง การป้องกันสัตว์พาหะนำโรคเข้าฟาร์ม เป็นต้น
- ▶ กรณีที่รักษาสัตว์ที่เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ ให้เลือกใช้สมุนไพร ก่อนการให้ยาแผนปัจจุบันหรือยาปฏิชีวนะ
- ▶ ห้ามใช้ยาปฏิชีวนะ เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันโรค
- ▶ ห้ามใช้สารเร่งการเจริญเติบโตหรือสารอื่นใด ที่มีผลในการกระตุ้นการเจริญเติบโตหรือเพิ่มผลผลิต

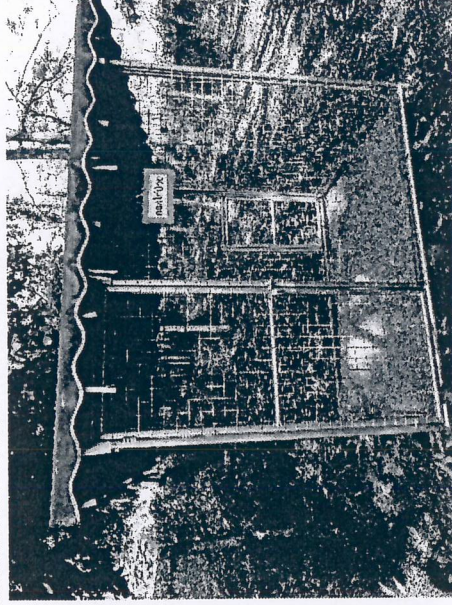
โปรแกรมวัคซีน และข้อควรปฏิบัติในการทำวัคซีน

อายุไก่ (วัน)	วัคซีน	วิธีฉีด	อัตราส่วนการใช้	ข้อควรระวังในการใช้วัคซีน
7	ND(81)+IB ขนาดบรรจุ 100 โดส	หยอดตาหรือหยูก	ใช้ 1-2 หยด/ตัว	1.การทำวัคซีนในช่วงเช้าหรือเย็น 2.การผสมวัคซีนกับไข่แดง/ไขมัน 3.ห้ามใช้ภาชนะอื่น/สารอื่น
28	ND(81)+IB ขนาดบรรจุ 100 โดส	หยอดตาหรือหยูก	ใช้ 1-2 หยด/ตัว	อ้างอุปกรณ์ทำวัคซีน
56	อหิวาต์ ขนาดบรรจุ 100 โดส	ฉีดเข้ากล้ามเนื้อ หรือ ใต้ผิวหนัง	หัวละ 1 มล.	
112	อหิวาต์ ขนาดบรรจุ 100 โดส	ฉีดเข้ากล้ามเนื้อ หรือ ใต้ผิวหนัง	หัวละ 1 มล.	
ให้วัคซีนตั้งแต่ กระตุ้นภูมิคุ้มกัน ทุก ๆ 3 เดือน	ND(81)+IB ขนาดบรรจุ 100 โดส	หยอดตาหรือหยูก	ใช้ 1-2 หยด/ตัว	มีสัตว์แพะ
ให้วัคซีนเมื่อ กระตุ้นภูมิคุ้มกัน ทุก ๆ 3 เดือน	อหิวาต์ ขนาดบรรจุ 100 โดส	ฉีดเข้ากล้ามเนื้อ หรือ ใต้ผิวหนัง	หัวละ 1 มล.	

ดอกผักกาดขาว



ดอกผักกาดขาว



ผู้ผลิตและผู้ประกอบการต้องไม่ใช้สารต้องห้ามที่ไม่ได้รับอนุญาต

- ตารางที่ ก.1 สารที่ใช้สำหรับควบคุมศัตรูพืช และ แมลง
- ตารางที่ ก.2 ส่วนประกอบที่ไม่ได้มาจากสารเคมี
- ตารางที่ ก.3 สารช่วยการเจริญเติบโตที่อาจจะมีผลต่อสุขภาพ
- ตารางที่ ก.4 สารที่ใช้ในการทำความสะอาด

มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (มกษ. 9000 เล่ม 2) การใช้สารดังกล่าวต้องใช้อย่างระมัดระวัง มีการจัดการที่มั่นใจว่าสามารถป้องกันการปนเปื้อนสู่ผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ได้

6. การจัดการฟาร์ม การขนส่ง และการกำจัด

- ▶ คำสั่งถึงหลักสวัสดิภาพสัตว์
- ▶ ห้ามใช้วิธีการฆ่าสัตว์อย่างอื่นและสัตว์อื่นในการขายสัตว์
- ▶ ห้ามใช้วิธีการฆ่าสัตว์ในการคัดแยกพันธุ์สัตว์

ไม่อนุญาตให้มีการฆ่าสัตว์หรือการจัดการบางอย่างกับการสัตว์ ยกเว้นกรณีจำเป็น ดังนี้

- เพื่อป้องกันอันตราย หรือป้องกันสวัสดิภาพของสัตว์หรือมนุษย์ เช่น การตัดหางตัดเขี้ยว ตัดงอยปาก ตัดเขา
- เพื่อปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เช่น การถอนเส้นใยเพื่อลดกลิ่นในเนื้อสุก
- การทำเครื่องหมาย เช่น การติดเบอร์รี่ ห้ามใช้การประทับตราด้วยความร้อน
- เพื่อสุขภาพ เช่น การตัดหางแกะ

6. การจัดการฟาร์ม การขนส่ง และการกำจัด (ต่อ)

▶ การขนส่งและสัตว์ และผลิตภัณฑ์

1. หลีกเลี่ยงการทำให้สัตว์เกิดความเครียด
2. การขนส่งสัตว์ต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพสัตว์
3. การจัดการขนส่ง หรือผลิตภัณฑ์ เช่น นม ไข่ ต้องป้องกันการปนเปื้อนเป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาจากระบบปลอดสัตว์อินทรีย์ เช่น มีการทิ้งที่ชัดเจน

▶ การกำจัด

1. ให้ปฏิบัติโดยใช้สัตว์เกิดความเครียดและทรมานน้อยที่สุด
2. การจัดการตลอดการฆ่า การชำแหละ และการเก็บรักษา จะต้องมีการป้องกันการปนเปื้อน ปนเปื้อนกับผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช่อินทรีย์ และสารเคมีที่ไม่อนุญาตให้ใช้ในระบบปลอดสัตว์อินทรีย์

7. โรงเรือนและการเลี้ยงปล่อย

▶ ขนาดพื้นที่ต่อตัวของสัตว์

ชนิดสัตว์	พื้นที่ต่อตัว (ตารางเมตร)	พื้นที่ต่อตัว (ตารางเมตร)
โคนม	ไม่น้อยกว่า 4 ตารางเมตร	4.5 ตารางเมตร
แพะนม	ประมาณ 1 ตารางเมตร	2.5 ตารางเมตร
ไก่ไข่	ไม่น้อยกว่า 10 ตารางเมตร (ไก่รุ่น) ไม่น้อยกว่า 5 ตารางเมตร (ไก่ระยะไข่)	4 ตารางเมตร
ไก่เนื้อ	ไม่น้อยกว่า 20 ตารางเมตร	4 ตารางเมตร
ไก่พันธุ์	ไม่น้อยกว่า 10 ตารางเมตร (ไก่รุ่น) ไม่น้อยกว่า 5 ตารางเมตร (ไก่ระยะไข่)	-
เป็ดไข่	ไม่น้อยกว่า 10 ตารางเมตร (ระยะให้ผลผลิต)	4.5 ตารางเมตร

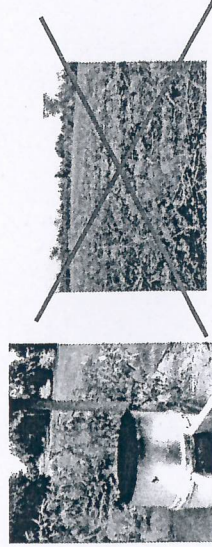
1.7. โรงเรือนและการเลี้ยงปล่อย

▶ สัตว์ปีก

- ต้องเลี้ยงแบบปล่อยตามธรรมชาติ มีพื้นที่ภายนอกเพียงพอสำหรับการออกกำลังกายของสัตว์
- สำหรับเปิดหรือสัตว์ปีกที่มีพฤติกรรมชอบน้ำ ต้องมีแหล่งน้ำไว้ให้ อย่างเพียงพอ
- โรงเรือนสัตว์ปีกต้องมีพื้นที่ร่มด้วยวัสดุรองพื้น อาจเป็นแกลบ ฟาง ขี้เลื่อย หวายหรือหญ้าและโรงเรือนไก่ไข่ เปิดไข่ต้องมีรังไข่เพียงพอสำหรับการวางไข่ มีคอนนอนสำหรับไก่ มีขนาดและการจัดวาง เหมาะสมกับชนิดและพฤติกรรมของสัตว์
- ห้ามใช้แสงไฟทดแทนแสงธรรมชาติ เพื่อเร่งผลผลิต
- การเลี้ยงสัตว์ปีกระบบฟาร์มต้องมีการพักโรงเรือนอย่างเหมาะสม

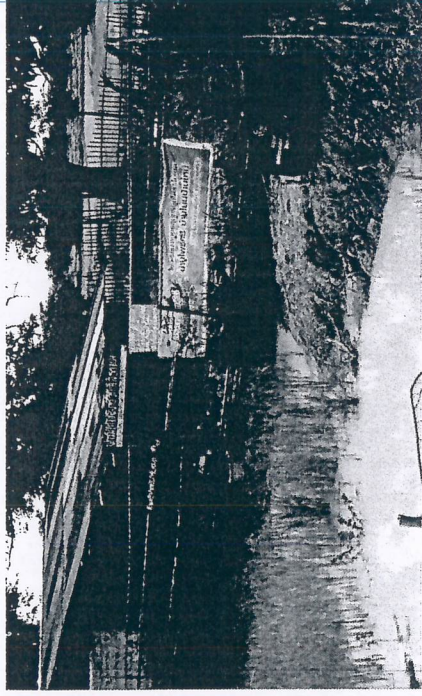
1.8. การจัดการของเสีย

- ▶ การจัดการของเสียในบริเวณที่ใช้เลี้ยงสัตว์ ไม่ทำลายทรัพยากรดินและน้ำ ไม่ก่อให้เกิดการปนเปื้อนของไนโตรเจนและแบคทีเรียก่อให้เกิดโรคนิโคตินและน้ำ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนธาตุอาหารในดินที่เหมาะสม
- ▶ หลีกเลี่ยงการเผาทำลายของเสีย ยกเว้นการเผากำลายซากเพื่อควบคุมโรค

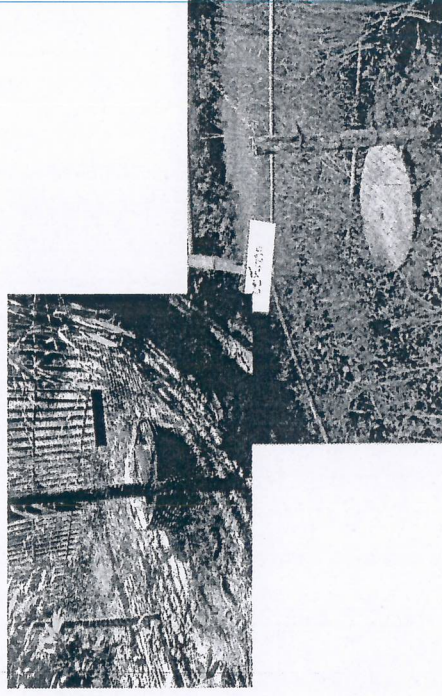


ไม่เผา!!!

โรงเรือนไก่ไข่



บ่อทิ้งซาก

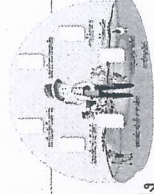


1. จุ่มเท้าหรือเปลี่ยนรองเท้าก่อนเข้าโรงเรือน



9. การจัดเก็บบันทึกข้อมูล

1. การบันทึกทะเบียนสัตว์ในฟาร์ม
2. การบันทึกวิธีผสมพันธุ์ และการเกิดประจําฝูง
3. การบันทึกแหล่งที่นำเข้าสัตว์ และตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารสถานะของสัตว์ที่นำเข้า
4. การบันทึกแหล่งที่นำเข้าอาหารสัตว์ และตรวจสอบเอกสารอาหารสัตว์ที่นำเข้า
5. การบันทึกการดูแลสุขภาพสัตว์ และการรักษาสัตว์
6. บันทึกการให้อาหารสัตว์
7. การบันทึกการให้ผลผลิต
8. เอกสารแหล่งจำหน่ายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์





การบันทึกการนำเข้าอาหารสัตว์

กษ. 9000 เล่ม 2-2554

24

ก.4 แบบบันทึกการนำเข้าอาหารสัตว์

ชื่อฟาร์ม..... ชื่อเจ้าของ..... ผู้รับผิดชอบ.....

วันที่นำเข้า	ชนิดอาหารสัตว์	จำนวน	แหล่งผลิต	บริษัท (ผู้ส่งออก)	บริษัท (นำเข้า)	บริษัท (นำเข้า)	หมายเหตุ
1 ก.ย. 2558	รำข้าว	50 กก.	ผลิตเองภายในฟาร์ม	✓			ใช้ป้อนสัตว์ในฟาร์ม

1 ต.ค. 2558 ✓ จากโรงงาน ✓ มีใบอนุญาตนำเข้า ✓

1 ธ.ค. 2558 ✓ จากโรงงาน ✓ มีใบอนุญาตนำเข้า ✓

1 ม.ค. 2558 ✓ จากโรงงาน ✓ มีใบอนุญาตนำเข้า ✓

1 ก.พ. 2558 ✓ จากโรงงาน ✓ มีใบอนุญาตนำเข้า ✓

1 มี.ค. 2558 ✓ จากโรงงาน ✓ มีใบอนุญาตนำเข้า ✓

4. การบันทึกแหล่งที่มาสัตว์ และตรวจสอบเอกสารอาหารสัตว์ที่นำเข้า



การนำเข้าเข้ามาเลี้ยง

บันทึก การนำเข้าสัตว์ปีก

ชื่อฟาร์ม..... ชื่อเจ้าของ..... ผู้รับผิดชอบ.....

วันที่นำเข้า	ชนิดสัตว์	จำนวน	แหล่งผลิต	บริษัท (ผู้ส่งออก)	บริษัท (นำเข้า)	หมายเหตุ
1 ก.ย. 2558	ไก่ไข่	50 ตัว	ผลิตเองภายในฟาร์ม	✓		ใช้ป้อนสัตว์ในฟาร์ม

1. การบันทึกทะเบียนสัตว์ในฟาร์ม
2. การบันทึกวิธีผสมพันธุ์ และการเกิดประจักษ์
3. การบันทึกแหล่งที่มาสัตว์



การบันทึกการดูแลสุขภาพสัตว์ และการรักษาสัตว์

กษ. 9000 เล่ม 2-2554

25

ก.5 แบบบันทึกการรักษาสัตว์

ชื่อฟาร์ม..... ชื่อเจ้าของ..... ผู้รับผิดชอบ.....

วันที่รักษา	ชนิดสัตว์	อาการ	การรักษา	ผลการรักษา	หมายเหตุ
1 ก.ย. 2558	ไก่ไข่	ป่วย	ฉีดวัคซีน	หาย	

5. การบันทึกการดูแลสุขภาพสัตว์ และการรักษาสัตว์



การบันทึกทะเบียนสัตว์ในฟาร์ม

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูล

(ฉบับ 4.0)

ก.1 ทะเบียนสัตว์ในฟาร์ม (ไก่, เป็ด, หมู, วัว)

ชื่อฟาร์ม..... ชื่อเจ้าของ..... ผู้รับผิดชอบ.....

วันที่บันทึก	ชนิดสัตว์	จำนวน	แหล่งผลิต	บริษัท (ผู้ส่งออก)	บริษัท (นำเข้า)	หมายเหตุ
1 ก.ย. 2558	ไก่ไข่	50 ตัว	ผลิตเองภายในฟาร์ม	✓		ใช้ป้อนสัตว์ในฟาร์ม



การผลิตอาหารสัตว์

บันทึก การผลิตอาหารสัตว์

ชื่อฟาร์ม..... ชื่อเจ้าของ..... ผู้รับผิดชอบ.....

วันที่ผลิต	ชนิดอาหาร	จำนวน	แหล่งผลิต	บริษัท (ผู้ส่งออก)	บริษัท (นำเข้า)	หมายเหตุ
1 ก.ย. 2558	รำข้าว	50 กก.	ผลิตเองภายในฟาร์ม	✓		ใช้ป้อนสัตว์ในฟาร์ม

ตัวอย่าง

บันทึกการใช้อาหาร

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

NO. DATE

16/5/58 17/5/58 18/5/58 19/5/58

...

บันทึกการใช้อาหาร การให้ผลผลิต

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

บันทึกดูแลสุขภาพไก่ไข่อินทรีย์

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

บันทึกการนำเข้าอาหาร

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

บันทึกการให้อาหาร

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

บันทึกการให้อาหารสัตว์

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...

การบันทึกการให้ผลผลิต (น้ำนม ขี้)

...

วันที่	ชื่อ	อาหาร	ปริมาณ
16/5/58	...	...	...
17/5/58	...	...	...
18/5/58	...	...	...
19/5/58	...	...	...



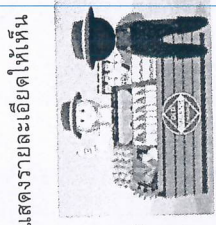
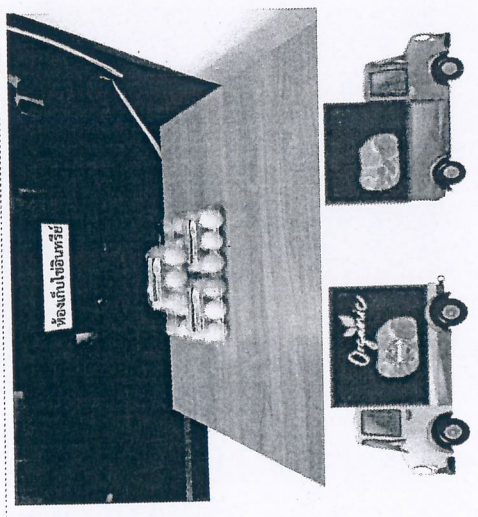
เอกสารแหล่งจำหน่ายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์

ชื่อท่าน... หน้าที่งาน... ที่อยู่... เบอร์โทรศัพท์... อีเมล...
บันทึก การจำหน่ายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์... วันที่...
สถานที่... อำเภอ... จังหวัด...

วันที่จำหน่าย	จำนวนผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์	สถานที่จำหน่าย	ผู้จำหน่าย	วันที่จำหน่าย	จำนวนผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์
14/1/59	100 กิโลกรัม	ตลาดสดเทศบาล	นายสมชาย ใจดี	15/1/59	120 กิโลกรัม
15/1/59	110 กิโลกรัม	ตลาดสดเทศบาล	นายสมชาย ใจดี	16/1/59	130 กิโลกรัม
16/1/59	120 กิโลกรัม	ตลาดสดเทศบาล	นายสมชาย ใจดี	17/1/59	140 กิโลกรัม
17/1/59	130 กิโลกรัม	ตลาดสดเทศบาล	นายสมชาย ใจดี	18/1/59	150 กิโลกรัม

ผู้จำหน่าย...
ผู้รับซื้อ...

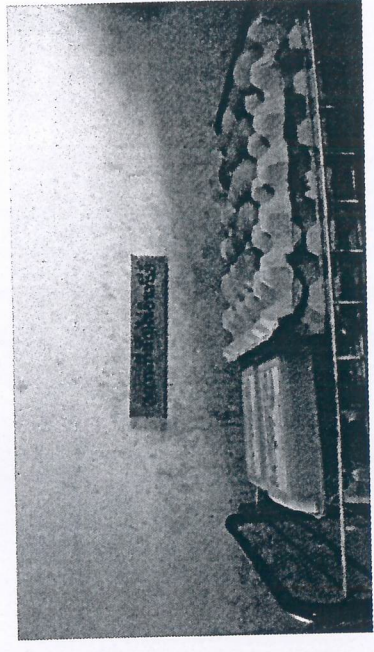
สถานที่เก็บไข่ไก่



รายละเอียดผลการตรวจประเมินและข้อบกพร่องที่พบ

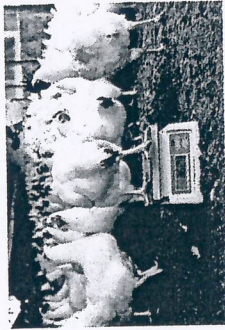
1. ชื่อผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์
2. ส่วนประกอบที่สำคัญ ยกเว้นมีสารประกอบชนิดเดียว
3. วัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่เริ่มในอาหาร (ถ้ามี)
4. ปริมาณสุทธิหรือน้ำหนักสุทธิ
5. ชื่อและที่ตั้งของผู้ผลิต ผู้แปรรูป หรือผู้จำหน่าย พร้อมสถานที่ตั้งหรือเครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียน
6. ประเภของผู้ผลิตสำหรับผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตเพื่อส่งออก
7. วัน เดือนและหรือ ปีที่ผลิต และ วัน เดือนและ/หรือ ปีที่หมดอายุการบริโภค การนี้ที่ผลิตภัณฑ์เก็บไว้เกิน 90 วัน อาจแสดงเดือน และ ปี ก็ได้
8. กำหนดนำในการกับรักษา (ถ้ามี)

สถานที่เก็บไข่ไก่



แหล่งที่มาของสัตว์

- มีการเลี้ยงพันธุ์สัตว์เข้ามาใหม่ตลอดการเลี้ยง
- มีระยะปรับเปลี่ยนที่ไม่เป็นไปตามหลักปลอดสัตว์อันตราย



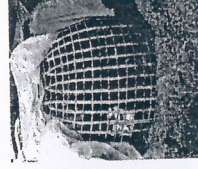
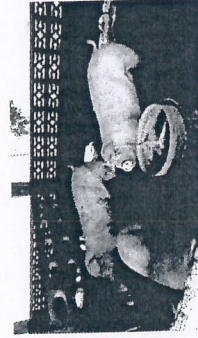
การจัดการด้านสุขภาพสัตว์

- ยังมีการใช้ยาปฏิชีวนะต่อเนื่องตลอดกระบวนการผลิต
- สัตว์ที่ได้ทำการให้ยารักษา ไม่มีระยะปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์



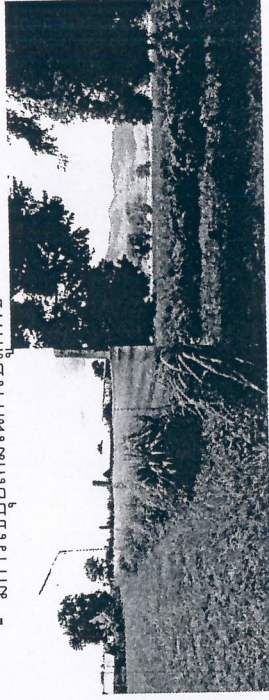
โรงเรือนและการเลี้ยงปล่อย

- สภาพโรงเรือนไม่เหมาะสม ไม่มีพื้นที่เลี้ยงปล่อย เช่น เลี้ยงไก่ในสุม เลี้ยงสุกรอยู่ในคอก โคนมเลี้ยงแบบผูกยืนโรง เป็นต้น



พื้นที่ยังมีการจัดการไม่ตรงตามหลักปลอดสัตว์อันตราย

- มีการใช้สารเคมีหรือยาฆ่าแมลง
- ไม่มีแนวกันชนจากพื้นที่ใกล้เคียง
- มีการใช้ปุ๋ยเคมีในการปลูกพืช



วัตถุดิบอาหารสัตว์

- กระบวนการผลิตไม่สอดคล้องกับมาตรฐานปลอดภัยสัตว์
- มีการใช้อาหารสำเร็จรูปในปริมาณที่ไม่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด

กำหนด

- ให้อาหารสัตว์ที่เสี่ยงต่อการเป็นพิษ GMOs
- ให้เศษอาหารแกสัตว์



การจัดเก็บบันทึกข้อมูล

- ไม่มีการบันทึกข้อมูลของสัตว์



ใบรับรองอินทรีย์



ตัวอย่าง

ไม่มีใบรับรองอินทรีย์จากแหล่งที่นำอาหารสัตว์เข้า
มายังฟาร์ม

ใบรับรอง ข้าวอินทรีย์

กรมการเกษตรและสหกรณ์
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปลูกข้าว

พื้นที่ปลูก: 100 ไร่
พื้นที่เก็บเกี่ยว: 100 ไร่
พื้นที่สี: 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่

การพิจารณาให้การรับรอง



- “คณะกรรมการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์” ประชุมเพื่อพิจารณาให้การรับรอง คงไว้ซึ่งการรับรอง ต่ออายุการรับรองพักใช้การรับรอง เพิกถอนการรับรอง และยกเลิกการรับรอง



ใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์อายุ 3 ปี ใบรับรองอินทรีย์อายุ 1 ปี



กรมปศุสัตว์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ใบรับรองอินทรีย์อายุ 3 ปี

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปลูกข้าว

พื้นที่ 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่

ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่



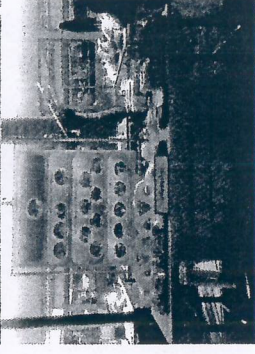
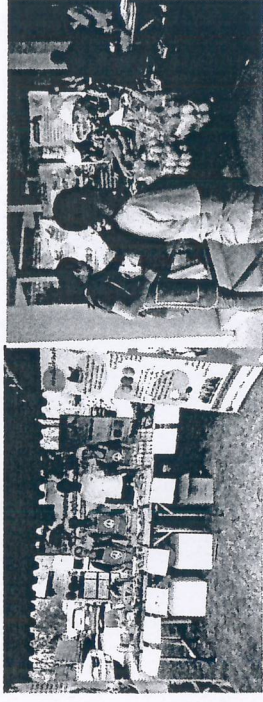
ใบรับรองอินทรีย์: 100 ไร่





กลุ่มรับรองด้านการแปรรูปสัตว์
สำนักงานพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์

ขอบเขต



ตลาดเกษตรกรให้อาเภอปลวกแดง
ตลาดเกษตรกรให้กรมปัฐสัตว์
งานเปิดตัวผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

การประเมิน

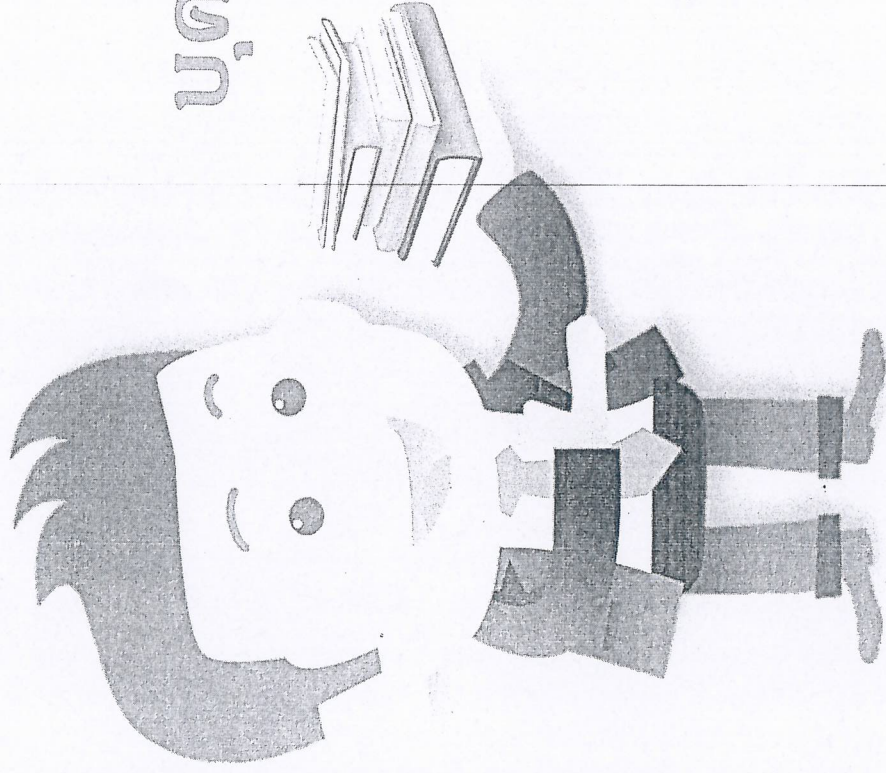
บุคลากรและผลงานทางวิชาการ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สำหรับ

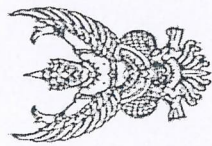
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ



(กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กองการเจ้าหน้าที่



นร 1006/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

15 กันยายน 2548

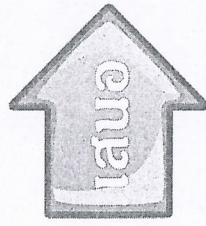
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

เรียน (กระทรวง กวม จังหวัด)

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547

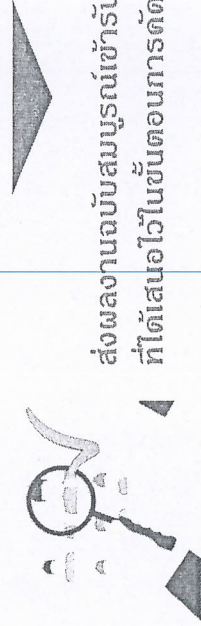
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
2. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ที่สุโขทัย

1 การพิจารณาคัดเลือกบุคคล สามารถทำได้ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ประกาศผล



- ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน
- เค้าโครงเรื่อง
- สัดส่วนของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ
- +รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน

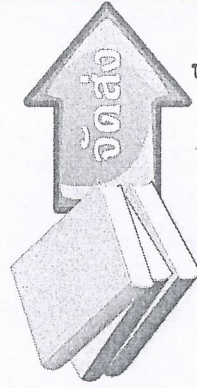
โดยให้
ระบุในเอกสาร
หมายเลข 3



ส่งผลงานฉบับสมบูรณ์เข้ารับการประเมินตามชื่อเรื่อง
ที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือก

2 การส่งผลงานและประเมินผลงาน

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
- ประกาศ อ.ก.พ. กรม (17 ก.พ. 2560)



เอกสารหมายเลข 1-4
ผลงานวิชาการ

จำนวน
10 ชุด

ถึง กองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด
นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

1) วิธีการเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

2) หลักเกณฑ์และผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

3) เจาะไขของผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

4) ลักษณะของผลงาน

5) เกณฑ์การพิจารณาผลงาน

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

วิธีการเสนอ

ผลงาน

เพื่อขอรับ

การประเมิน

เอกสาร

หมายเลข 1

- ข้อมูลส่วนบุคคล

- แบบประเมิน

คุณลักษณะบุคคล

- แบบแสดงรายละเอียด

การเสนอผลงาน

เอกสาร

หมายเลข 2

ผลงาน

ย้อนหลัง 3 ปี

เอกสาร

หมายเลข 3

ผลงานที่จะขอรับ

การประเมินฯ

เอกสาร

หมายเลข 4

- ข้อเสนอ / แนวคิด

วิธีการ

- ในรูปแบบของงาน /

โครงการ / หรือกิจกรรม

ที่จะดำเนินการ

เอกสารวิชาการ

จัดทำและส่งผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์

ที่เป็นชื่อเรื่องเดียวกันกับผลงานและตรงกับจำนวน



คณะกรรมการคัดเลือก

2

**หลักเกณฑ์
และผลงาน
วิชาการ
ที่ส่งประเมิน**

! ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

! ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
ความรับผิดชอบของผู้รับ

! ผลงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
ที่จะขอรับการประเมิน

! มีประโยชน์ สามารถตอบโจทย์ยุทธศาสตร์กระทรวง
และกรมฯ ได้

! มีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ

3

เงื่อนไขของ

ผลงาน

วิชาการที่

ส่งประเมิน

ผลงานไม่เกิน 5 ปี นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ ตามที่ระบุในข้อเสนอโครงการหรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา

ผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ

ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน

มีเลขทะเบียนผลงานวิชาการหรือวิจัยจากกรมปศุสัตว์เรียบร้อยแล้ว

ผลงานที่เผยแพร่แล้ว

ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร

เป็นส่วนหนึ่งของงานฝึกอบรม

ระบุสัดส่วนผลงาน และคำรับรองของผู้รับการประเมิน ผู้ร่วมดำเนินการ และผู้บังคับบัญชา

ผลงานที่นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

จำนวนผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน ไม่เกิน 3 เรื่อง

ผลงานเรื่องเดียวที่นำเสนอในขั้นตอนการคัดเลือก

ดำเนินการแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและลดโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและการประเมินผลงานของตน

ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

4

ลักษณะ ของผลงาน

ขอบเขต

คุณภาพ

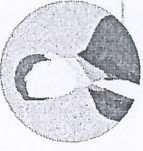
ความ
มุ่งมั่น

ประโยชน์

ความรู้
ความชำนาญ
ประสบการณ์



ระดับชำนาญการ



ระดับชำนาญการพิเศษ

เป็นผลการปฏิบัติงาน / ผลสำเร็จของงาน
ที่เกิดจากงานในหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

เชื่อถือได้

ดีมาก

มุ่งมั่นมาก

มุ่งมั่นมากเป็นพิเศษ

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
หน่วยงานได้เป็นอย่างดี

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ / ประชาชน
/ ประเทศชาติ / การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่สูงมาก

สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
ได้ด้วยตนเอง

สูงมากเป็นพิเศษ

เกณฑ์ การพิจารณา ผลงาน

ประสบการณ์
ในการทำงาน

คุณภาพผลงาน

แนวคิด

20

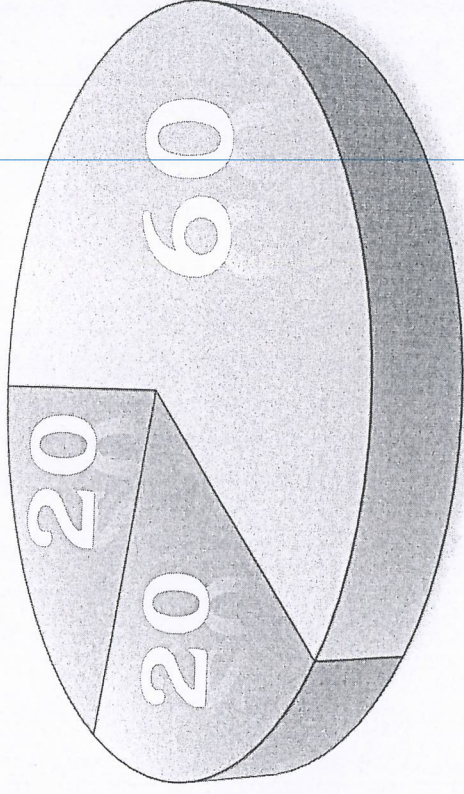
วิธี

ดำเนินการ

20

ความยุ่งยาก

20



ประโยชน์ของ
ผลงานที่นำไปใช้

ไม่วิเคราะห์ข้อมูล / เป็นเพียงสรุปผลการปฏิบัติงาน /
ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับเนื้อเรื่อง, วัตถุประสงค์
แนวคิด วิธีการดำเนินงานขาดความถูกต้องและคุณภาพ

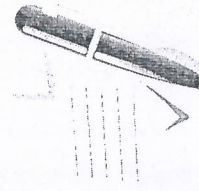
★ แกไขผลงานในสาระสำคัญ

★ ผลงานวิชาการที่ส่งมาประเมิน มีเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ผ่านการประเมิน

★ เรื่องที่ผ่านการประเมิน มีสัดส่วนการปฏิบัติงานรวมกันแล้วไม่ถึง 100%

ผลงานที่ไม่ผ่าน

การประเมิน



กระบวนการของผู้รับการประเมิน

- ผลงาน 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 3 เรื่อง
- ผลการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า 100%
- หัวหน้าโครงการอย่างน้อย 1 เรื่อง และมีสัดส่วน 60%
- ผู้ร่วมโครงการ ต้องมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 20%



คณะกรรมการวิชาการ สำนัก/กองพิจารณา



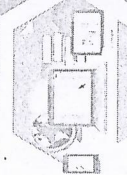
- เพื่อสามารถนำผลงานดังกล่าวไปเผยแพร่ได้
- สามารถป้องกันการลอกเลียนผลงาน



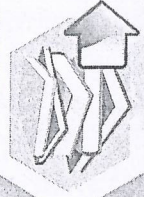
เพื่อสามารถนำผลงานดังกล่าวไปเผยแพร่ได้



- สามารถใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน



จัดส่งแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล และผลงานวิชาการเพื่อขอประเมิน



จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล และผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์

- ตรวจสอบความถูกต้องผลงานก่อนเผยแพร่
และก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

ขอเลขทะเบียนวิชาการ จากกลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์

- จัดทำหนังสือเวียนและติดประกาศ
พร้อมบทคัดย่อ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำ สัดส่วนการปฏิบัติงาน
ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

เผยแพร่ผลงาน

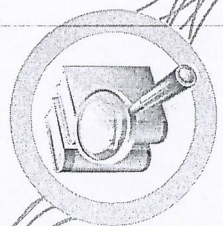
- แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล
- เอกสารผลงานวิชาการ
- สำเนาหนังสือเวียนและสำเนาประกาศ
- เอกสารวิชาการต้นฉบับเผยแพร่
- สำเนาใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์ (สำหรับนายสัตวแพทย์)

กระบวนการของกองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

รับเอกสาร

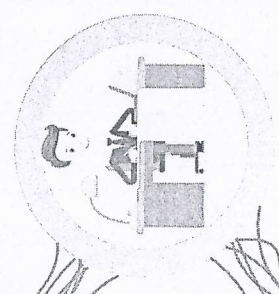


ตรวจสอบ



ส่งคืนแก้ไข X

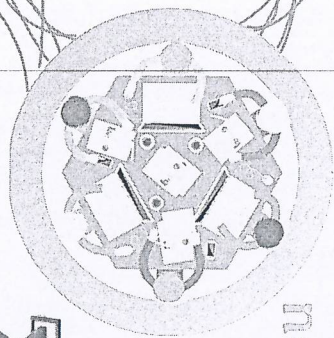
ส่งกลับมายังกองภายใน 10 วัน



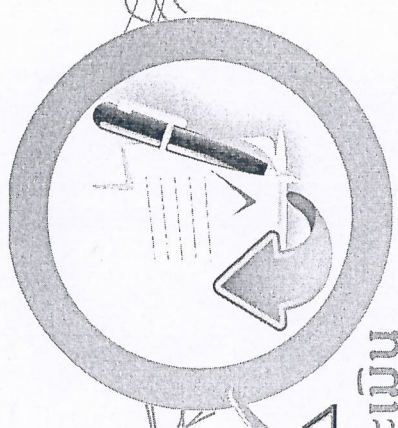
ส่งคืนแก้ไข X

ไม่ใช่สาระสำคัญ

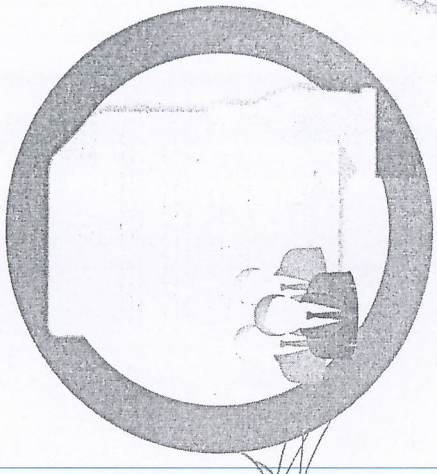
ส่งกลับมายังกองภายใน 30 วัน



ประชุมพิจารณา
บุคคลและผลงาน

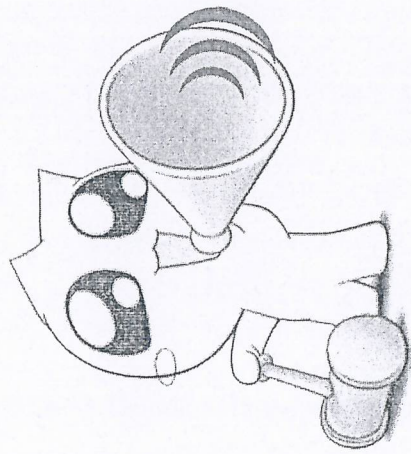


รายงานผลการประเมิน



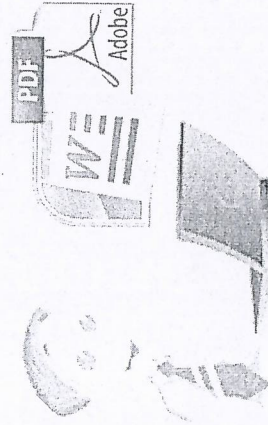
เสนอแต่งตั้ง



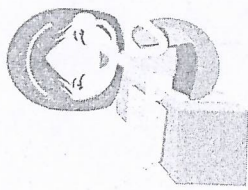


โปรดตรวจสอบเอกสารให้เรียบร้อย

จัดส่งเอกสาร



Person 1 @dld.go.th



ติดต่อประสานงาน



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ



ด้านประชาสัมพันธ์

นายสัตวแพทย์



นางสาวชุติมา ม่วงไหมทอง

02-653-4444 ต่อ 2121



ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการพิเศษ



ด้านผลิตภัณฑ์

นักวิชาการสัตวบาล



นางสาวปริญญา สรเสนา

02-653-4444 ต่อ 2123



ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการพิเศษ



ด้านวิชาการ

และวิทยาศาสตร์การแพทย์

นักวิทยาศาสตร์/นักวิทยาศาสตร์แพทย์



นางสาวศุณิศา พินระ

02-653-4444 ต่อ 2121



ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการพิเศษ



ด้านบริหาร

สายงานสนับสนุน



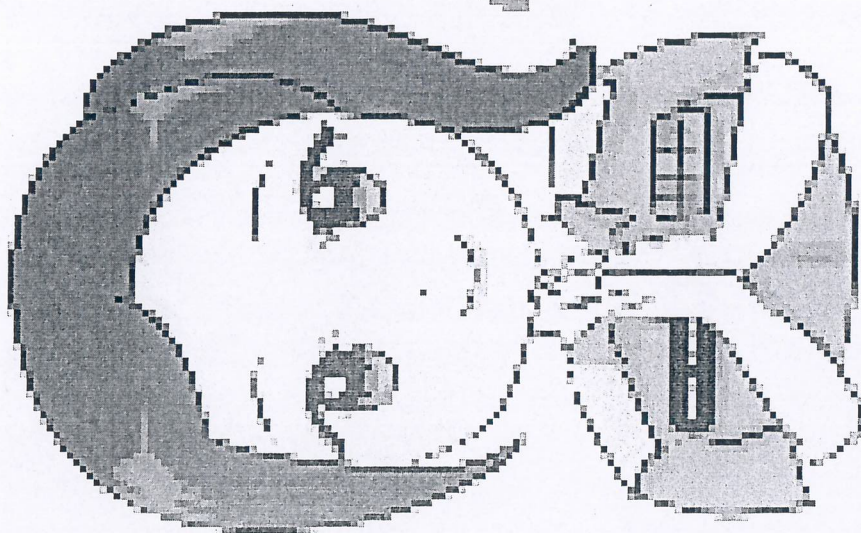
นางสาววันวิษา ขมภูวิเศษ

02-653-4444 ต่อ 2123



ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการพิเศษ

అడవి అడవి అడవి అడవి అడవి



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐)

การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสม ก่อนที่จะส่งผลงาน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะขอรับการคัดเลือก

ผู้ที่จะขอรับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว

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

๑.๓ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ / ระดับที่จะแต่งตั้ง	ชำนาญการ (กรณีเลื่อน)	ชำนาญการ (รับเงินประจำตำแหน่ง)	ชำนาญการพิเศษ
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 ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานในที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ “โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติงานในที่ในสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง”

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นับมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติงานในที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีความสำรักราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแนวทางดังนี้

(๕.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลได้เต็มเวลา

(๕.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น ดังนี้

(๕.๒.๑) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕.๒.๒) หากมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกูลได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่จะขอรับการคัดเลือก

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องกัน

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือก

ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ เอกสารหมายเลข ๑ ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๓.๒ เอกสารหมายเลข ๒ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (นับรวมปีที่ขอรับการคัดเลือก)

๓.๓ เอกสารหมายเลข ๓ ชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน พร้อมเค้าโครงผลงาน ดังนี้

๓.๓.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ ระดับ และมีอายุไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่สิ้นสุดการดำเนินการที่ได้ระบุในข้อเสนอโครงการหรือตามหลักฐานการขอขยายเวลา ทั้งนี้ ผลงานที่จะเสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลฯ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานแล้ว

๓.๓.๒ เสนอผลงานจำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และต้องมีผลการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% โดยมีผลงานที่ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ เป็นหัวหน้าโครงการ ซึ่งมีสัดส่วนผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่อง สำหรับผลงานเรื่องอื่นอาจเป็นหัวหน้าโครงการหรือร่วมดำเนินการ ที่มีสัดส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐

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

๓.๔ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ/หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๓.๕ ผู้ขอรับการคัดเลือกฯ จะต้องได้รับการพิจารณาประเมินให้คะแนนในส่วนของผลปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ จากผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าด้วย

๓.๖ จัดทำปกของแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน ตามที่กำหนด ดังนี้

ระดับที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกฯ	สีหน้าปก และสันปก
ระดับชำนาญการ	สีชมพู
ระดับชำนาญการพิเศษ	สีฟ้า
ตำแหน่งว่างทุกระดับ	สีเหลือง
ขอรับเงินประจำตำแหน่งทุกสายงาน	สีเขียว

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ หากบุคคลผู้นั้นดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมคุสสัตว์ได้รับเห็นชอบจาก ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๐๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒) ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ นอกนั้นให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑-๓ (ยกเว้นคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำ ตามข้อ ๑.๔)

ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

๑. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีคนครองอยู่ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา
๑. กองการเจ้าหน้าที่ สํารวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้น ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แจงหน่วยงานในสังกัด	ดำเนินการปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ดังนี้ ☒ ครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม ☒ ครั้งที่ ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ☒ ครั้งที่ ๓ เดือนมิถุนายน
๒. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/เทียบเท่า แจงผู้มีรายชื่อฯ ตามข้อ ๑. จัดทำแบบประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงาน (เอกสาร หมายเลข ๑-๔) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผลงาน เพื่อขอรับการคัดเลือก	ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งรายชื่อฯ
๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/เทียบเท่า พิจารณาประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) และประเมินให้คะแนนในส่วนของผล ปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๒) และข้อเสนอแนวคิด/ วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) และจัดส่งเอกสารและ ไฟล์เอกสาร ให้ถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เพื่อพิจารณานับระยะเวลา เกื้อกูล และพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ๕. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมทั้งเหตุผล ในการ พิจารณา เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับกรณีที่มีปัญหาให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด	
๖. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก เผยแพร่ทางเว็บไซต์กรมปศุสัตว์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้	ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ
๗. ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จัดส่งแบบประเมินคุณสมบัติบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑-๔) และผลงานฉบับสมบูรณ์ ตามที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานฯ กำหนด	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ
๘. กรณีมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการ ในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล เท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน บุคคล หรือหากตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการ กลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมปศุสัตว์ ดำเนินการ สอบสวน ผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร ต่อไป	ดำเนินการตรวจสอบข้อทักท้วง ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการทักท้วง

แบบตรวจเอกสารประกอบการสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ..... ตำแหน่ง.....
สังกัด.....

2. ตรวจสอบประวัติข้าราชการ ผู้ตรวจสอบ..... (กลุ่มทะเบียนฯ) วันที่.....

ผลการตรวจสอบ พบข้อมูลผิดพลาด ดังนี้

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

3. ตรวจสอบแบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1-4) (ใส่เครื่องหมาย ☒ ในข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริง)

☐ ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

☐ ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

☐ ได้รับ.....คะแนน ☐ มีลายเซ็นผู้บังคับบัญชา

☐ ส่วนที่ 3 แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1)

☐ หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ให้ print แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์ เฉพาะส่วนที่ 1-3 แนบมาโดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่

(สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนู การบริหารทรัพยากรบุคคล หัวข้อ แบบบรรยายลักษณะงาน)

☐ ถูกต้อง ครบถ้วน ☐ ไม่ตรงตามแบบบรรยายลักษณะงาน ในตำแหน่ง.....

☐ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 2)

☐ ครบ 3 ปี ☐ ไม่ครบ 3 ปี

☐ ผลงานที่จะขอรับการประเมินฯ (เอกสารหมายเลข 3)

☐ จำนวน.....เรื่อง (ไม่เกิน 3 เรื่อง)

☐ ระบุปีที่ดำเนินการ (ไม่เกิน 5 ปีนับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ)

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ เกิน 5 ปี ☐ เกิน 5 ปี แต่มีหลักฐานการขอขยายเวลาและเป็นผลงานที่เผยแพร่แล้ว

☐ สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติในฐานะหัวหน้าโครงการ ไม่ต่ำกว่า 60%

☐ สัดส่วนผลงานเรื่องอื่น ไม่ต่ำกว่า 20%

☐ สัดส่วนผลงานทุกเรื่องรวมกัน ไม่น้อยกว่า 100%

☐ ระบุลักษณะงานในส่วนที่ผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำว่ามีสัดส่วนเป็นเท่าใด

☐ มีลายเซ็นรับรองสัดส่วนผลงานจากผู้ร่วมดำเนินการครบทุกราย

☐ มีลายเซ็นรับรองผลงานจากผู้บังคับบัญชา

☐ เป็นผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานที่สังกัด

☐ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข 4)

(กำหนดให้ เสนอแนวคิดฯ เพียง 1 เรื่อง เท่านั้น)

☐ การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ

☐ ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (50 คะแนน) ได้รับ.....คะแนน

☐ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานฯ (50 คะแนน) ได้รับ.....คะแนน

☐ ผ่านการประเมิน (ได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน) ☐ ไม่ผ่านการประเมิน ได้รับ.....คะแนน

☐ มีลายเซ็นผู้บังคับบัญชา

4. เอกสารประกอบการพิจารณา

1. สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์

สำเนาใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

☐ ส่งพร้อมแบบประเมินฯ (ยังไม่หมดอายุ)

☐ หมดอายุแล้วเมื่อ.....

☐ อยู่ระหว่างการต่ออายุมีหลักฐาน.....

☐ อื่น ๆ

2. สำหรับผู้ที่เคยเปลี่ยนสายงาน หรือ ย้ายเพิ่มวุฒิ

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานในสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณานับระยะเวลาเกือกล

☐ ส่งพร้อมแบบประเมินฯ

☐ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินฯ

☐ ไม่ส่ง

☐ มีคุณสมบัติฯ โดยไม่ต้องนับระยะเวลาเกือกล

5. ตรวจสอบการส่งเอกสารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ตรวจสอบ.....(กลุ่มสรรหาฯ)

(เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่.....)

1) การจัดส่งแบบประเมินฯ

☐ ทันเวลา

☐ ไม่ทันเวลา วันที่.....

2) การจัดทำสลิปและสำเนา

☐ ถูกต้อง

☐ ไม่ถูกต้อง กำหนดเป็น สี่.....

3) การจัดส่งไฟล์เอกสารทางอีเมล

☐ ทันเวลา

☐ ไม่ทันเวลา วันที่.....

4) ชื่อและสัดส่วนผลงาน ในรูปเล่ม กับ ไฟล์จาก Mail

☐ ตรงกัน

☐ ไม่ตรงกัน.....

5)

ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารฯ ที่จัดส่งแล้ว

(ลงชื่อ) ผู้ขอรับการประเมินฯ

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจทาน

(นางทัศนีย์ ภูเขาทอง)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง



ประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล กำหนดคุณสมบัติของ
บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง
สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคล
ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ 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

อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐
จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และประกาศ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ
ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และการขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอภัย สุทธิสังข์)
อธิบดีกรมปศุสัตว์
ประธาน อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

ชื่อ		
ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	
กลุ่ม/ฝ่าย	สำนัก/กอง	
กรมปศุสัตว์	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
อัตราเงินเดือน	(ปีงบประมาณ)	
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
ค ก ก	ขอเลื่อนระดับชำนาญการ -----> ใช้น้ำปากสีชมพู ขอเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ -----> ใช้น้ำปากสีฟ้า (ลบกล่องคำชี้แจงนี้ออกด้วยค่ะ)	
	เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก :	
	e-mail address :	

ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล
1. ชื่อ	
2. ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่
กลุ่ม/ฝ่าย	สำนัก/กอง
กรมปศุสัตว์	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน	เมื่อวันที่
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	บาท
อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว	บาท
3. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	
ตำแหน่งเลขที่	กลุ่ม/ฝ่าย
สำนัก/กอง	กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. ประวัติส่วนตัว	
เกิดวันที่	
อายุราชการ	ปี เดือน
5. ประวัติการศึกษา	
คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก	วัน/เดือน/ปี ที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน
6. ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์ โปรตระวันหมดอายุด้วย)	

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

7. ประวัติการรับราชการ

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตรา เงิน เดือน	สังกัด
.....			
.....			
.....			

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้

9.1 มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย/วิชาการ ปี มีผลงานวิจัย/วิชาการ ทั้งหมด เรื่อง
เป็นหัวหน้าโครงการ เรื่อง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เรื่อง มีบทความ/ตำรา/คู่มือ เรื่อง

(1) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการ ดังนี้

.....

(2) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นผู้ร่วมดำเนินการ ดังนี้

.....

(3) บทความ/ตำรา/คู่มือ ดังนี้

.....

9.2 ประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบ

.....

9.3 กรรมการ/อนุกรรมการ/บรรณาธิการ (ระบุคำสั่งและวันที่)

.....

9.4 ที่ปรึกษา/วิทยากร/ผู้สอน

.....

9.5 การได้รับรางวัลวิจัย/ วิชาการ

.....

9.6 อื่นๆ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

()

วันที่/...../

ตอนที่ 2

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

1. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา 56

2. ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด
() ไม่ตรงตามกำหนด

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่จะครบกำหนดในวันที่

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึง

การดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเคยปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
() ไม่ตรง
() ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา
()

5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำ
() เท่ากับขั้นต่ำ
() สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ).....

วันที่/...../.....

ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	20	
2. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ย่างยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	15	
3. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตัวเอง)	15	

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
4. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน 5. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	15	
6. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. <u>คุณลักษณะอื่น ๆ</u> เช่น - การประสานงาน - ความเสียสละ ฯ ล ฯ 	15	
รวม	100	

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย /ผู้อำนวยการศูนย์/ส่วน)

() ผ่านการประเมิน

ระดับชำนาญการ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมต่ำกว่าที่กำหนด)

(ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

()

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ (ปลัดจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปลัดจังหวัด)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

()

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ส่วนที่ 3 แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

ชื่อ นายณรงค์กร เกษมสุข ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง.....นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ.....

ตอนที่1	หน้าที่ความรับผิดชอบ
1. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน (ตามแบบบรรยายลักษณะงานที่แนบ)	
2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เช่นเดียวกับข้อ 1)	

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ชื่อ.....ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง.....
ตำแหน่งปัจจุบัน.....

[illegible]

ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1. ชื่อผลงาน.....
ปีที่ดำเนินการ.....
2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา.....
3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....
4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ.....
5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา.....
6. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) (1) ชื่อ-นามสกุล..... สัดส่วนผลงาน.....
(2) ชื่อ-นามสกุล..... สัดส่วนผลงาน.....
7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ.....

โปรดระบุรายละเอียดงานให้เป็น % รวมให้ได้เท่ากับสัดส่วนผลงาน(%)ที่ดำเนินการ
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา).....
9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว).....
10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....
11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้เสนอผลงาน
...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริง
ทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งปศุสัตว์เขต/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปศุสัตว์จังหวัด

...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ

1. กรุณาให้ผู้ร่วมดำเนินการ และผู้บังคับบัญชา ลงลายมือชื่อรับรองให้ครบทุกคน ด้วยลายมือจริง
2. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

เอกสารหมายเลข 3 (ผลงาน) กำหนดให้ส่งเค้าโครงผลงานได้ไม่เกิน 3 เรื่อง
โดยให้จัดเรียง เค้าโครงผลงานทั้งหมด ไว้ในเอกสารหมายเลข 3 ให้ครบทุกเรื่อง ก่อนจัดทำเอกสารหมายเลข 4
(แนวคิดฯ)
และกำหนดจัดส่งแนวคิดฯ เพียง 1 เรื่อง เท่านั้น

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อ.....
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
สำนัก/ กอง
เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ (แผนงาน / โครงการ) ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ

ชื่อ.....
ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....กอง/สำนัก/จังหวัด.....

การพิจารณา (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1.ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	50 คะแนน	ได้รับ	คะแนน
2.ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	50 คะแนน	ได้รับ	คะแนน
รวม			คะแนน

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่งปลัดจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปลัดจังหวัด.....
วันที่.....

หมายเหตุ กรุณาให้ผู้บังคับบัญชาให้คะแนนโดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน
และให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อกำกับให้ครบถ้วน

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

ชื่อ	
ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่
กลุ่ม/ฝ่าย	สำนัก/กอง
กรมปศุสัตว์	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
อัตราเงินเดือน	(ปีงบประมาณ)
ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง	
ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่
กลุ่ม/ฝ่าย	สำนัก/กอง
กรมปศุสัตว์	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ใช้หน้าปกสีเขียว	
เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก : e-mail address :	

-ตัวอย่าง-

ส่วนที่ 1 แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล
1. ชื่อ	
2. ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่
กลุ่ม/ฝ่าย	สำนัก/กอง
กรม/ศสตร์	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน	เมื่อวันที่
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	บาท
อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว	บาท
3. ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง	
ตำแหน่งเลขที่	กลุ่ม/ฝ่าย
สำนัก/กอง	กรม/ศสตร์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. ประวัติส่วนตัว	
เกิดวันที่	
อายุราชการ	ปี เดือน
5. ประวัติการศึกษา	
คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก	วัน/เดือน/ปี ที่สำเร็จการศึกษา
	สถาบัน
6. ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (สำหรับตำแหน่งนายสัตวแพทย์ โปตระบุวันหมดอายุด้วย)	

-ตัวอย่าง-

ตอนที่ 1		ข้อมูลส่วนบุคคล	
7. ประวัติการรับราชการ			
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตรา เงิน เดือน	สังกัด
.....			
.....			
.....			
8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน			
ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้			
9.1 มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย/วิชาการ ปี มีผลงานวิจัย/วิชาการ ทั้งหมด เรื่อง เป็นหัวหน้าโครงการ เรื่อง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เรื่อง มีบทความ/ตำรา/คู่มือ เรื่อง			
(1) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการ ดังนี้			
.....			
(2) ผลงานวิจัย/วิชาการที่เป็นผู้ร่วมดำเนินการ ดังนี้			
.....			
(3) บทความ/ตำรา/คู่มือ ดังนี้			
.....			
9.2 ประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบ			
.....			
9.3 กรรมการ/อนุกรรมการ/บรรณาธิการ (ระบุคำสั่งและวันที่)			
.....			
9.4 ที่ปรึกษา/ วิทยากร/ ผู้สอน			
.....			
9.5 การได้รับรางวัลวิจัย/ วิชาการ			
.....			
9.6 อื่นๆ			
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ			
ลงชื่อ..... (.....) วันที่/...../			

-ตัวอย่าง-

ตอนที่ 2

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

1. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา 56

2. ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด
() ไม่ตรงตามกำหนด

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่จะครบกำหนดในวันที่

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเคยปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
() ไม่ตรง
() ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา
()

5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำ
() เท่ากับขั้นต่ำ
() สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่จะต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ).....

(นายพนม มีศิริพันธุ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่/...../.....

-ตัวอย่าง-
ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ

ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	20	
2. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ย่างยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	15	
3. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตัวเอง)	15	

-ตัวอย่าง-

ส่วนที่ 3 แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

ชื่อ

ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง.....

ตอนที่1

หน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

เพื่อความถูกต้องของรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ

จึงขอให้ดาวน์โหลด แบบบรรยายลักษณะงาน (Job-Description) จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เมนูหลัก การบริหารทรัพยากรบุคคล เมนูย่อย แบบบรรยายลักษณะงาน

และให้ Print ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (เฉพาะด้านปฏิบัติการ) แนบเอกสารในส่วนนี้ โดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่

สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://person.dld.go.th/2557/JD.php>

-ตัวอย่าง-

เอกสารหมายเลข 2

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ชื่อ.....ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

[illegible]

-ตัวอย่าง-

เอกสารหมายเลข 3

ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง

1. ชื่อผลงาน.....
ปีที่ดำเนินการ.....
2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา.....
3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....
4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ.....
5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา.....
6. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) (1) ชื่อ-นามสกุล..... สักส่วนผลงาน.....
(2) ชื่อ-นามสกุล..... สักส่วนผลงาน.....
7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ.....

โปรดระบุรายละเอียดงานให้เป็น % รวมให้ได้เท่ากับสักส่วนผลงาน(%)ที่ดำเนินการ
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา).....
9. ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว).....
10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....
11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้เสนอผลงาน
...../...../.....

-ตัวอย่าง-

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริง
ทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งปศุสัตว์เขต/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปศุสัตว์จังหวัด

...../...../.....

หมายเหตุ

1. กรุณาให้ผู้ร่วมดำเนินการ และผู้บังคับบัญชา ลงลายมือชื่อรับรองให้ครบทุกคน ด้วยลายมือจริง
2. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันท์กเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

เอกสารหมายเลข 3 (ผลงาน) กำหนดให้ส่งเค้าโครงผลงานได้ไม่เกิน 3 เรื่อง

โดยให้จัดเรียง เค้าโครงผลงานทั้งหมด ไว้ในเอกสารหมายเลข 3 ให้ครบทุกเรื่อง ก่อนจัดทำเอกสารหมายเลข 4
(แนวคิด)

และกำหนดจัดส่งแนวคิดฯ เพียง 1 เรื่อง เท่านั้น

-ตัวอย่าง-

เอกสารหมายเลข 4

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อ.....

เพื่อประกอบการขอรับเงินประจำตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/ กอง

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ (แผนงาน / โครงการ) ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

-ตัวอย่าง-

การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง

กลุ่ม/ฝ่าย.....กอง/สำนัก.....

ผลการพิจารณา (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

1.ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี 50 คะแนน ได้รับคะแนน

2.ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
50 คะแนน ได้รับคะแนน

รวมคะแนน

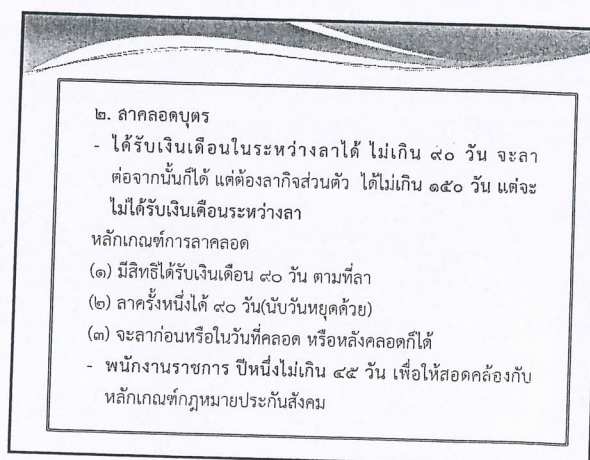
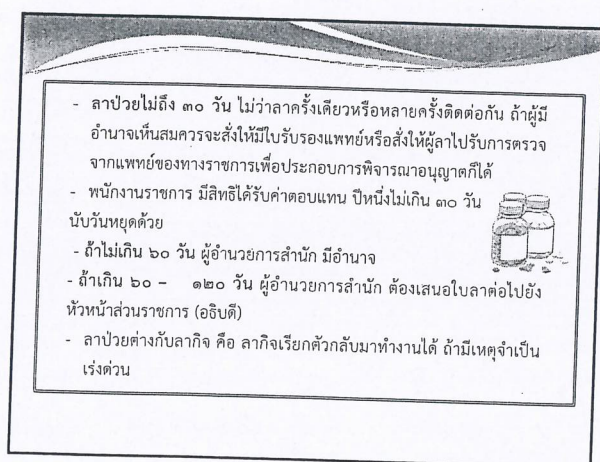
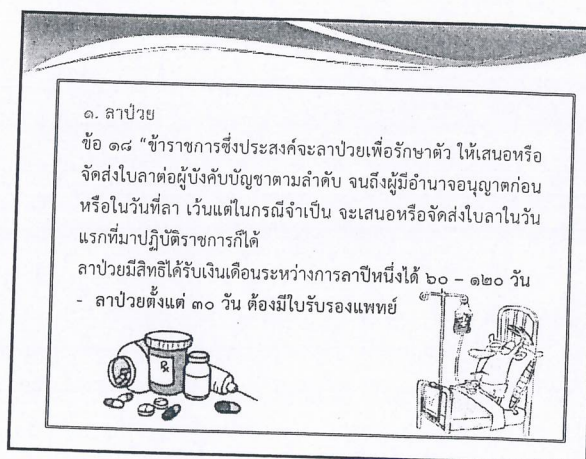
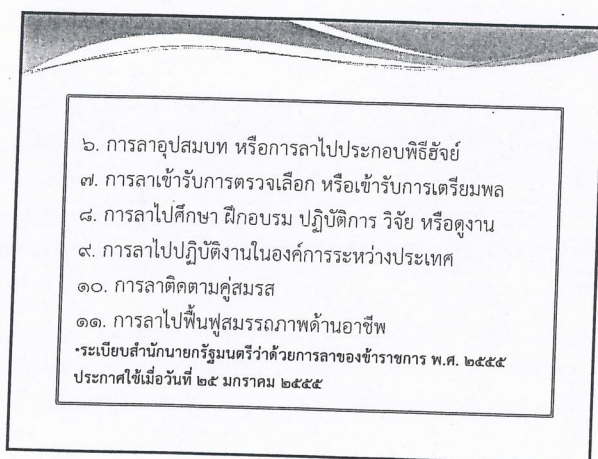
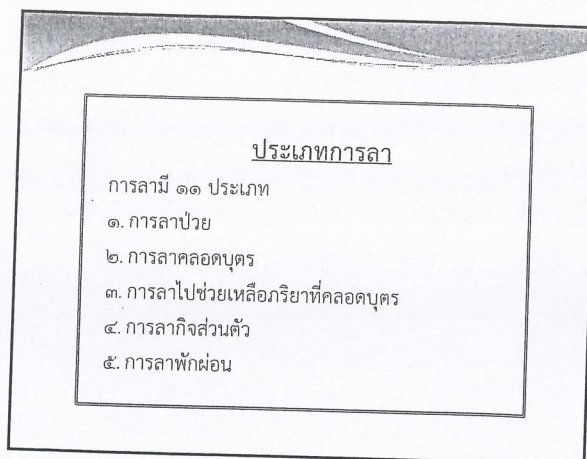
ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งปลัดจังหวัด/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ปลัดจังหวัด.....

วันที่.....

หมายเหตุ กรุณาให้ผู้บังคับบัญชาให้คะแนน โดยผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน และให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อกำกับให้ครบถ้วน



๓. ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร

- เสนอก่อนหรือในวันทีลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันทีคลอดบุตร
- สิทธิครึ่งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ
- ต้องเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายด้วย

พนักงานราชการไม่มีสิทธิลา เพราะประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ไม่ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ไว้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔



๔. ลากิจส่วนตัว

- ข้าราชการหยุดราชการเพื่อทำกิจธุระ เช่น ดูแลแม่ที่ป่วย ลูกป่วย , เมียสั่งหยุดเป็นต้น

สิทธิ ปีหนึ่งลากิจได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ

ข้อแม้ ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกตัวมาปฏิบัติราชการได้ถ้ามีเหตุจำเป็น

- พนักงานราชการ ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศใช้ เมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ มี ๖ หมวด

๕. ลาพักผ่อน

- ปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิลาได้ ๑๐ วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการที่บรรจุใหม่ไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน หรือลาออกจากราชการไปสมัครรับเลือกตั้ง แล้วกลับมาบรรจุใหม่ถ้าไม่ถึง ๖ เดือน ก็ไม่มีสิทธิเช่นกัน
- สะสมได้ แต่ไม่เกิน ๒๐ วันทำการ ถ้าข้าราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี มีสิทธินำวันลาพักผ่อนที่สะสมมารวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ
- พนักงานราชการปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

เงื่อนไข

๑. ต้องจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา
๒. เมื่อได้รับอนุญาตจึงจะหยุดได้



๖. ลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

- อุปสมบท ลาได้ ๑๒๐ วัน แต่ต้องอุปสมบทภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันเริ่มลา เมื่อลาสิกขาต้องมารายงานตัวภายใน ๕ วัน นับแต่วันทีลาสิกขา (ต้องได้รับพระบรมราชานุญาตก่อนถึงจะอุปสมบทได้)
- ปลัดกระทรวงมีอำนาจพิจารณาให้หยุดราชการได้เท่านั้น
- ส่วนลาบวช ที่ไม่ได้รับพระบรมราชานุญาต ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์นี้
- ต้องจัดส่งใบลาก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน



๗. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- ต้องมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน ๗ วัน

๘. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการ วิจัย หรือดูงาน

- ไม่ขอหยุดรายละเอียดเยอะมาก ให้รู้ว่ามีลามาแบบนี้ด้วย

๙. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

- ไม่ขอพูดเพราะเป็นเรื่องไกลตัว ให้รู้ว่ามีลามาแบบนี้ด้วย

๑๐. ลาติดตามคู่สมรสในต่างประเทศ

- อนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน ๒ ปี และกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก ๒ ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน ๔ ปี ถ้าเกิน ๔ ปี ก็ให้ลาออกจากราชการไป
- คำนึงถึงด้วยว่าผู้ที่ลาไปครั้งเดียวหรือหลายครั้งต้องไม่ทำให้ราชการเสียหาย

๑๑. ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

- ข้าราชการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เหตุกระทำตามหน้าที่ จนตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการ มีสิทธิลา หลังสุดหนึ่ง ไม่เกิน ๑๒ เดือน

ทั้ง ๑๑ ประเภท ไม่ว่าข้าราชการหรือพนักงาน ถ้าไม่มาทำงานเพียงวันเดียวโดยไม่มีเหตุอันควร ถือว่า ขาดราชการ และถ้าข้าราชการ ขาดราชการติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง โทษไล่ออกสถานเดียว

การลงเวลาปฏิบัติราชการ มี ๓ แบบ

๑. บัญชีลงเวลา
๒. เครื่องบันทึกเวลา
๓. วิธีอื่น ใช้สำหรับกรณีจำเป็น



เวลาราชการกำหนดไว้ ต้องมาลงไม่เกิน ๘.๓๐ น. กลับต้อง ๑๖.๓๐ น. หรือหลังจากนั้น

พัสดุ

การแต่งตั้งคณะกรรมการควรมีกรรมการอย่างน้อย ๑ คน ต้องมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ เช่น คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ

จบบรรยาย

หลักฐานขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้

แบบประเมินผลการเรียนรู้

โครงการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้) เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้นและวินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
จัดอบรมในวันที่ 20 มิถุนายน 2561 ณ ห้องประชุมชั้น 6 กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

คำอธิบาย แบบประเมินผลการเรียนรู้ มี 2 ตอน ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน เพื่อวัดผลการเรียนรู้ ตามโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงโครงการต่อไป
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามหรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความทุกข้อคำถาม

1. เพศ



หญิง



ชาย

2. อายุปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1ปี)

3. อายุราชการ..... ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1ปี)

4. ตำแหน่ง.....ระดับ.....

5. สังกัดกลุ่ม/ฝ่าย.....

6. การศึกษาสูงสุด



1. ต่ำกว่าปริญญาตรี



2.ปริญญาตรี



ปริญญาโท



ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย /

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ และเกิดทักษะมากขึ้น					
2.ทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์					
3.ทำให้เกิดการพัฒนามากขึ้น					
4.สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการต่างๆ					
5.ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาต่างๆมากขึ้น					
6.การจัดลำดับเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
7.หลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์คุ้มค่า					

สรุปแบบประเมินผลการเรียนรู้

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.เพศ

- หญิง จำนวน 15 คน
- ชาย จำนวน 30 คน

2.อายุ

ระหว่าง 20-30 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 31- 40 ปี	จำนวน	20 คน
ระหว่าง 41- 50 ปี	จำนวน	10 คน
ระหว่าง 51 -60 ปี	จำนวน	7 คน

3.อายุราชการ

ระหว่าง 1-5 ปี	จำนวน	6 คน
ระหว่าง 6-10 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 11-15 ปี	จำนวน	10 คน
ระหว่าง 16-20 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 21-25 ปี	จำนวน	4 คน
ระหว่าง 25--30 ปี	จำนวน	3 คน
ระหว่าง 31-35 ปี	จำนวน	4 คน
ระหว่าง 36 -40 ปี	จำนวน	2 คน

4.ตำแหน่ง

- นักวิชาการสัตวบาล
- นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ
- นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ
- นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

- เศรษฐกิจชำนาญการ
- เศรษฐกิจชำนาญการพิเศษ
- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานสัตวบาล

5.สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

6.การศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	4	คน
ระดับปริญญาตรี	จำนวน	31	คน
ระดับปริญญาโท	จำนวน	9	คน
ระดับปริญญาเอก	จำนวน	1	คน

ตอนที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ และเกิดทักษะมากขึ้น	40 (88.89)	5 (11.11)			
2.ทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	39 (86.67)	6 (13.33)			
3.ทำให้เกิดการพัฒนามากขึ้น	38 (84.44)	5 (11.11)	2 (4.44)		
4.สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการต่างๆ	30 (66.67)	8 (17.78)	7 (15.56)		
5.ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการมากขึ้น	40 (88.89)	5 (11.11)			
6.การจัดลำดับเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	35 (77.78)	5 (11.11)	5 (11.11)		
7.หลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์คุ้มค่า	43 (95.56)	2 (4.44)			

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์					
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ					
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน					
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด					
-เอกสารประกอบการบรรยาย					
-วิทยากรบรรยายโดย					

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์	43 (95.56)	2 (4.44)			
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ	44 (97.78)	1 (2.22)			
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน	43 (95.56)	2 (4.44)			
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง	42 (93.33)	3 (6.67)			
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา	40 (88.89)	3 (6.67)	2 (4.44)		
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด	44 (97.78)	1 (2.22)			
-เอกสารประกอบการบรรยาย	43 (95.56)	2 (4.44)			
-วิทยากรบรรยายโดยนางสาววันวิสาข์ แยมมีกลิ่น					

ข้อเสนอแนะ

- 1.เนื้อหาด้านวิชาการ มีมาก แต่ระยะเวลาในการถ่ายทอดมีน้อย
- 2.การบรรยายดี แต่น้ำเสียงอาจราบเรียบไปนิด

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ					
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน					
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด					
-เอกสารประกอบการบรรยาย					
-วิทยากรบรรยายโดย					
.....					

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	40 (88.89)	5 (11.11)			
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ					
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน	38 (84.44)	5 (11.11)	2 (4.44)		
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง	35 (77.78)	5 (11.11)	5 (4.44)		
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา	33 (73.33)	8 (17.78)	4 (8.89)		
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด	35 (77.78)	7 (15.56)	3 (6.67)		
-เอกสารประกอบการบรรยาย	35 (77.78)	5 (11.11)	5 (11.11)		
-วิทยากรบรรยายโดย					

ข้อเสนอแนะ

1 เนื้อหาดี มีประโยชน์ข้าราชการและพนักงาน สามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานให้ถูกต้อง

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น					
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ					
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน					
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา					
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด					
-เอกสารประกอบการบรรยาย					
-วิทยากรบรรยายโดย					

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

แบบประเมินผลวิทยากรและหัวข้อวิชา

โครงการ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

เรื่อง การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น

วันที่ 20 มิถุนายน 2561

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
บรรยายเรื่อง การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น	40	5			
-หัวข้อและเนื้อหาสาระ	(88.89)	(11.11)			
-แนวคิดและประโยชน์ที่จะได้รับในการนำไปปฏิบัติงาน	39	4	2		
	(86.67)	(8.89)	(4.44)		
-ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ฟัง	40	5			
	(88.89)	(11.11)			
-การจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหา	38	5	2		
	(84.44)	(11.11)	(4.44)		
-สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอด	40	3	2		
	(88.89)	(6.67)	(4.44)		
-เอกสารประกอบการบรรยาย	42	3			
	(93.33)	(6.67)			
-วิทยากรบรรยายโดยนางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์ และนางสาวสุวิมล สว่างวงศ์					

ข้อเสนอแนะ

- 1.วิทยากรมีความสามารถในการบรรยาย แต่เนื่องจากเวลาน้อย ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น
- 2.ควรมีตัวอย่างให้ดูจะได้มองเห็นรูปแบบที่ชัดเจนขึ้น

**แบบทดสอบความรู้ การประเมินบุคคลและผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นประเภทวิชาการของกรมปศุสัตว์**

๑. ผู้ที่ขอประเมินเพื่อขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ สำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจะต้องอยู่ในระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี
ก. ๓ ปี ข. ๔ ปี ค. ๕ ปี ง. ๖ ปี
๒. ผู้ที่ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องอยู่ในระดับชำนาญการตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี
ก. ๒ ปี ข. ๓ ปี ค. ๔ ปี ง. ๕ ปี
๓. ผู้ได้รับการคัดเลือก (ชี้ตัว) ให้เข้ารับการประเมินผลงาน จะส่งผลงานวิชาการเรื่องอื่นที่ไม่ได้เสนอไว้ในเอกสารหมายเลข ๓ ตามที่เสนอไว้กับคณะกรรมการคัดเลือกได้หรือไม่ และต้องทำอย่างไร
ก. ได้ เสนอคณะกรรมการวิชาการของสำนัก/กองพิจารณา
ข. ได้ เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณา
ค. ไม่ได้ ต้องเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาใหม่
ง. ไม่ได้ ต้องเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณาใหม่
๔. ผู้ขอรับการประเมินจะต้องดำเนินการแจ้งเวียนประกาศมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ มีกำหนดระยะเวลากี่วัน
ก. อย่างน้อย ๑๕ วัน ข. อย่างน้อย ๑๕ วันทำการ
ค. อย่างน้อย ๒๐ วัน ง. อย่างน้อย ๒๐ วันทำการ
๕. ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินเรื่องที่เป็นหัวหน้าโครงการจะต้องมีส่วนการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละเท่าไร
ก. ๒๐ ข. ๔๐ ค. ๕๐ ง. ๖๐
๖. จำนวนและสัดส่วนการปฏิบัติงาน ของการส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมินข้อใดสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
ก. จำนวน ๒ เรื่อง เรื่องที่ ๑ สัดส่วน ๕๐% เรื่องที่ ๒ สัดส่วน ๕๐%
ข. จำนวน ๒ เรื่อง เรื่องที่ ๑ สัดส่วน ๗๐% เรื่องที่ ๒ สัดส่วน ๖๐%
ค. จำนวน ๓ เรื่อง เรื่องที่ ๑ สัดส่วน ๕๐% เรื่องที่ ๒ สัดส่วน ๕๐% เรื่องที่ ๓ สัดส่วน ๒๐%
ง. จำนวน ๓ เรื่อง เรื่องที่ ๑ สัดส่วน ๘๐% เรื่องที่ ๒ สัดส่วน ๑๕% เรื่องที่ ๓ สัดส่วน ๑๕%
๗. ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน จะต้องเป็นผลงานมีระยะเวลาการดำเนินการไม่เกินกี่ปี
ก. ไม่เกิน ๕ ปี ข. ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในข้อเสนอโครงการ
ค. ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เผยแพร่ ง. ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่ได้เลขทะเบียนผลงานวิชาการหรือวิจัย

๘. ข้อใดต่อไปนี้อยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขผลงานที่สามารถส่งเข้ารับการประเมินได้

- ก. วิทยานิพนธ์
ข. ผลงานจากการฝึกอบรม
ค. ผลงานที่ผู้ร่วมโครงการใช้ประเมินแล้ว
ง. ถูกทุกข้อ

๙. เกณฑ์การพิจารณาผลงานในองค์ประกอบคุณภาพของผลงานคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาจาก

- ก. แนวความคิด ข. วิธีการดำเนินการ
ค. ความยุ่งยากของผลงาน ง. ถูกทุกข้อ

๑๐. ผู้ใดมีหน้าที่พิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานฉบับสมบูรณ์ ว่าผลงานนั้นมีคุณภาพเพียงพอ เหมาะสมกับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- ก. คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน
ข. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
ค. คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน
ง. ถูกทุกข้อ

ข้อสอบ (ก่อน)

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์

เลขที่.....

ข้อสอบปรนัยจำนวน 10 ข้อ กากบาทเลือกตัวเลือกเพียงคำตอบเดียว

(นางสาววันวิสาข์ แยมมีกลิ่น)

1. ผู้ที่อยู่ในองค์ประชุมของคณะกรรมการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ คือ
 - ก. รองอธิบดีกรมปศุสัตว์
 - ข. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาอาหารสัตว์
 - ค. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
 - ง. หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาโคนม
 - จ. ถูกทุกข้อ
2. ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ขอรับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ตามระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยการขอรับและออกใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ พ.ศ. 2558
 - ก. เป็นผู้ที่มีสมัครใจขอรับการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์
 - ข. ไม่เป็นผู้ถูกเพิกถอนการรับรอง เว้นแต่เคยถูกเพิกถอนการรับรองมาแล้วมากกว่า 3 ปี
 - ค. ก่อนการตรวจประเมิน ผู้ประกอบการต้องมีการนำข้อกำหนดระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์ไปปฏิบัติแล้ว
 - ง. ผ่านการฝึกอบรมผู้ประกอบการปศุสัตว์อินทรีย์
 - จ. ไม่มีข้อใดถูกต้อง
3. ข้อใดไม่ใช่ขอบข่ายการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ของกรมปศุสัตว์
 - ก. ระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์
 - ข. ระบบการผลิตผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์อินทรีย์
 - ค. ระบบการผลิตพืชอาหารสัตว์อินทรีย์
 - ง. ระบบการผลิตวัตถุดิบอาหารสัตว์อินทรีย์
 - จ. ระบบการผลิตปศุสัตว์อินทรีย์แบบผสมผสาน
4. ข้อความใดถูกต้องที่สุด
 - ก. ผู้ประกอบการที่ปลอมแปลงเอกสารหรือปลอมแปลงใบรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ผู้ตรวจประเมินปศุสัตว์อินทรีย์ สามารถเสนอคณะกรรมการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์เพื่อพักใช้การรับรอง
 - ข. ผู้ประกอบการที่จะขอรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ให้ยื่นแบบฟอร์มและหลักฐานที่สำนักงานปศุสัตว์อำเภอและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
 - ค. ผู้ประกอบการที่เลิกประกอบกิจการจะเข้าข่ายการพักใช้การรับรอง
 - ง. ต้องดำเนินการหาสัตวแพทย์ผู้ควบคุมฟาร์มเลี้ยงสัตว์ สำหรับฟาร์มปศุสัตว์อินทรีย์
 - จ. ถ้ามีการพักใช้การรับรอง 3 ครั้งภายในระยะเวลา 3 ปี จะต้องดำเนินการเพิกถอนการรับรอง ต่อไป
5. การรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ใบรับรองมีอายุกี่ปี
 - ก. 1 ปี
 - ข. 2 ปี
 - ค. 3 ปี
 - ง. 5 ปี
 - จ. ไม่มีวันหมดอายุ

6. การเลี้ยงปศุสัตว์ในระบบอินทรีย์ เหตุใดจึงต้องเลือกใช้ชนิดสายพันธุ์สัตว์ที่ต้านทานโรคได้ดี
- ก. ไม่ต้องใช้ยาปฏิชีวนะในฟาร์ม
 - ข. อยู่กับสภาพอากาศร้อนชื้นได้ดี
 - ค. เน้นการป้องกันโรค มากกว่าการรักษา
 - ง. ไม่ต้องใช้วัคซีน
 - จ. สัตว์จะได้ไม่ป่วย
7. การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตเป็นระบบอินทรีย์ กรณีฟาร์มใหม่
- ก. เมื่อพื้นที่เลี้ยงสัตว์พื้นระยะปรับเปลี่ยน สัตว์ก็เป็นอินทรีย์ได้ทันที
 - ข. เมื่อสัตว์พื้นระยะปรับเปลี่ยน พื้นที่ก็เป็นอินทรีย์ได้ทันที
 - ค. เมื่อพื้นที่เลี้ยงสัตว์และสัตว์ พื้นระยะปรับเปลี่ยน ตามลำดับ จึงนับเป็นอินทรีย์ได้
 - ง. เมื่อสัตว์และพื้นที่เลี้ยงสัตว์ พื้นระยะปรับเปลี่ยน ตามลำดับ จึงนับเป็นอินทรีย์ได้
 - จ. ไม่มีข้อใดถูก
-
8. ข้อใดไม่ใช่วัตถุดิบอาหารสัตว์ที่เหมาะสมตามหลักการปศุสัตว์อินทรีย์
- ก. วัตถุดิบหรือเป็นสารที่อนุญาตให้ใช้ ตามพระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์
 - ข. สารกันหืนและสารถนอมอาหารที่มาจากธรรมชาติ
 - ค. สารเสริมชีวนะ (probiotics) เอนไซม์ และจุลินทรีย์
 - ง. วัตถุดิบอาหารสัตว์ข้าวโพด GMOs
 - จ. วัตถุดิบหรือเป็นสารที่จำเป็นสำหรับความต้องการทางสรีระและพฤติกรรมสัตว์แต่ละชนิด ซึ่งมีต้นกำเนิดจากพืช แร่ธาตุธรรมชาติ หรือสัตว์
9. ข้อใดไม่ถูกต้องสำหรับการจัดการด้านสุขภาพสัตว์ในฟาร์มอินทรีย์
- ก. ห้ามใช้ยาปฏิชีวนะ เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันโรค
 - ข. ห้ามใช้สารเร่งการเจริญเติบโตหรือสารอื่นใดที่มีผลในการกระตุ้นการเจริญเติบโตหรือเพิ่มผลผลิต
 - ค. ยากำจัดปรสิตภายในและภายนอกสามารถใช้ได้เมื่อจำเป็น
 - ง. สามารถถอนสุกรเพศผู้เพื่อลดกลิ่นได้
 - จ. สามารถใช้ยาปฏิชีวนะรักษาสัตว์ได้ตลอดระยะเวลาการเลี้ยงสัตว์
10. ในกรณีที่พื้นที่การผลิตไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบอาหารสัตว์อินทรีย์ได้ 100% อาหารสัตว์ที่ใช้จะต้องมีวัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ในปริมาณไม่ต่ำกว่ากี่เปอร์เซ็นต์ของวัตถุดิบสำหรับอาหารสัตว์เฉพาะเดี่ยว
- ก. วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 50% ของวัตถุดิบแห้ง (dry matter)
 - ข. วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 60% ของวัตถุดิบแห้ง (dry matter)
 - ค. วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 70% ของวัตถุดิบแห้ง (dry matter)
 - ง. วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 80% ของวัตถุดิบแห้ง (dry matter)
 - จ. วัตถุดิบที่ผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์ปริมาณไม่ต่ำกว่า 90% ของวัตถุดิบแห้ง (dry matter)

สรุปผลการทดสอบก่อนและหลัง การฝึกอบรม

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการ
ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็นสำหรับการ
ปฏิบัติงาน

ชื่อ - สกุล	แนวทางการรับรอง ปศุสัตว์อินทรีย์		การคัดเลือก ประเมิน		วินัยที่จำเป็น	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
1.นายจรัญ ใจลังกา	7	8	8	9	8	9
2.นางอารีย์ ปัญญาศิริ	4	6	5	6	8	9
3.นางทัศนีย์ วานิชกมลนันท์	4	5	4	6	7	8
4.นางสาวณัฐญา ดวงพรประทีป	4	6	4	5	7	9
5.นายธนวนต์ วงศ์สวัสดิ์	3	5	3	6	6	8
6.นางสาววิไล แสนนาใต้	4	5	4	6	6	7
7.นางสว่างจิตร์ ชุมศรี	3	4	3	5	5	6
8.นายจิตติศักดิ์ เสือสกุล	3	5	4	5	6	7
9.นางสุรีพร ขจีรัตน์	3	4	3	5	6	6
10.นายจิระพงษ์ ยุบลศรี	4	6	4	7	7	8
11.นางสาวพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส	5	7	5	8	7	8
12.นายสุพจน์ ศรีสร้อย	5	6	5	7	7	8
13.นางสาวกนกวรรณ วาจาสัตย์	4	6	5	6	6	7
14.นายสาธิต ไกรทอง	5	7	6	7	7	8
15.นายณภัทร เจริญนาน	4	6	5	7	8	8
16.นางสาววารุณี วงศ์สูงเนิน	4	5	5	6	6	7
17.นางสาวรมณี สำราญเนตร	4	6	5	6	7	8
18.ว่าที่ร.ต. วราภรณ์ สายสำหรัย	5	6	5	6	6	8
19.นางเกตุกนก สุทธิยาพิวัฒน์	4	6	5	7	7	7
20.นางสาวกุสุมาลย์ ชินวงศ์	4	6	5	7	7	8
21.นางสาวบุษรินทร์ ปันทอง	3	6	6	6	6	7

22.นางสาวญาณิศา รัชดาภรณ์วานิช	5	7	6	7	7	8
23.นางสาวพัชรินทร์ ศรีสว่าง	4	6	5	6	6	7
24.นายวัชรนันท์ แนวถาวร	4	5	6	7	6	7
25.นายณัฐพงศ์ ชุ่มมาลี	5	6	6	7	6	8
26.นายชยวัฒน์ กลิ่นลอย	6	8	6	7	7	8
27.นางพรณี ทะนันชัย	5	6	6	7	7	8
28.นางสาวนุชรา บุญทา	4	6	6	7	6	7
29.นางสาวฐิติพร ไชยมงคล	4	6	5	6	7	7
30.นางสาวรัตนา นึกเร็ว	5	6	6	7	7	8
31.นางวัฒนา ถินสกุล	4	6	5	6	6	7
32.นางสาวกัทธราภรณ์ ภมรานนท์	4	5	5	6	7	7
33.นางสาวหทัยพัชร คูสันเทียะ	4	6	5	6	7	8
34.นางสาวรณกร สว่างเนตร	3	5	5	6	7	8
35.นายนรภัทร อ่อนคล้าย	4	5	5	6	7	8
36.นายชูศักดิ์ ทองแดง	5	5	5	6	6	7
37.นางสาวอุไร แสนคุณท้าว	5	6	5	6	7	7
38.นางสาวอนามิกา บุราณะผาย	4	5	5	6	6	7
39.นางสาวรรรณพร พรหมเพ็ชร	3	5	4	5	6	7
40.นายสุชล บุญคง	6	7	5	6	7	7
41.นางสาวพรทิพย์ อินทแพทย์	3	5	4	5	7	7
42.นางสาวจิราภรณ์ มนตรีพิทักษ์	3	5	5	5	7	7
43.นายณรงค์ฤทธิ์ นวลนัม	3	5	4	5	6	7
44.นายศุภกิจ แจ้งกิจจา	3	5	4	5	5	7
45.นางสาววิศรา เหล็กหล่ม	3	5	5	5	6	7

หลักฐานขั้นตอนการติดตามการนำไปใช้
ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคล และผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ในวันที่ 20 มิถุนายน 2561 ณ ห้องประชุมชั้น 6 กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

คำอธิบาย แบบประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มี 2 ตอน ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน เพื่อวัดผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตามโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามหรือทำเครื่องหมาย ลงในช่องหน้าข้อความทุกข้อคำถาม

1.เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2.อายุปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1ปี)

3.อายุราชการ..... ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1ปี)

4.ตำแหน่ง.....ระดับ.....

5.สังกัดกลุ่ม/ฝ่าย.....

6.การศึกษาสูงสุด

☐ 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาตรี ☐ 3.ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 การประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ มาพัฒนางานมากขึ้น					
2.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้มากขึ้น					
3.สามารถนำวิชาความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นรู้มากขึ้น					
4.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง					
5.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามระเบียบวินัย ของทางราชการให้ถูกต้อง					

สรุปแบบประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์,การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงาน ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น,วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.เพศ

- หญิง	จำนวน	15 คน
- ชายจำนวน	30 คน	

2.อายุ

ระหว่าง 20-30 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 31- 40 ปี	จำนวน	20 คน
ระหว่าง 41- 50 ปี	จำนวน	10 คน
ระหว่าง 51 -60 ปี	จำนวน	7 คน

3.อายุราชการ

ระหว่าง 1-5 ปี	จำนวน	6 คน
ระหว่าง 6-10 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 11-15 ปี	จำนวน	10 คน
ระหว่าง 16-20 ปี	จำนวน	8 คน
ระหว่าง 21-25 ปี	จำนวน	4 คน
ระหว่าง 25--30 ปี	จำนวน	3 คน
ระหว่าง 31-35 ปี	จำนวน	4 คน
ระหว่าง 36 -40 ปี	จำนวน	2 คน

4.ตำแหน่ง

- นักวิชาการสัตวบาล
- นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ
- นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ
- นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- เศรษฐกรชำนาญการ
- เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานสัตวบาล

5.สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนากการปศุสัตว์

6.การศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	4	คน
ระดับปริญญาตรี	จำนวน	31	คน
ระดับปริญญาโท	จำนวน	9	คน
ระดับปริญญาเอก	จำนวน	1	คน

ตอนที่ 2 การประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การประเมินผลการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ มาพัฒนางานมากขึ้น	39 (86.67)	3 (6.67)	3 (6.67)		
2.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้มากขึ้น	38 (84.44)	4 (8.89)	3 (6.67)		
3.สามารถนำวิชาความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นรู้มากขึ้น	40 (88.89)	5 (11.11)			
4.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	40 (88.89)	3 (6.67)	2 (4.44)		
5.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามระเบียบวินัย ของทางราชการให้ถูกต้อง	42 (93.33)	3 (6.367)			

แบบสรุปผลการประเมินติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ประเด็นการประเมิน

1.การนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- เจ้าหน้าที่สามารถนำแนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ ไปถ่ายทอดให้เกษตรกรได้นำไปใช้ในการเลี้ยงสัตว์เป็นการลดต้นทุน ในการเลี้ยงสัตว์
- เจ้าหน้าที่ สามารถจัดการความรู้ และนำไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- เจ้าหน้าที่สามารถนำข้อกฎหมาย ระเบียบ ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

2.การปฏิบัติงานดีขึ้น

- สามารถนำแนวทางมาจัดทำแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์ให้

สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมปศุสัตว์

- สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติ กำกับ ติดตาม และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการ

- สามารถดำเนินการ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา

- สามารถวัดผลงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อมาปรับปรุงและแก้ไขให้ดีขึ้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองบุคคลตัวอินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นางสาวจิราพร มานะ ตำแหน่ง นางสาวพิกุลพิกุล สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในรูปแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
1. โครงการพัฒนาระบบงาน	- โครงการพัฒนาระบบงาน
นางสาวจิราพร มานะ	นางสาวพิกุลพิกุล
นางสาวพิกุลพิกุล	
นางสาวพิกุลพิกุล	
นางสาวพิกุลพิกุล	
นางสาวพิกุลพิกุล	
นางสาวพิกุลพิกุล	
นางสาวพิกุลพิกุล	

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน ☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ)..... ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....
(นางสาวพิกุลพิกุล)
ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....
(นายณรภัทร อ่อนคล้าย)
นักวิชาการผู้ควบคุมดูแลงานวิชาการพิเศษ

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ ทพ.พรเทพ ทรอสน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน//โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
<u>สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>	<u>- ได้ความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กร</u>
<u>งานที่ได้รับมอบหมายทำได้ดี</u>	<u>เหมาะสม/ดีมาก</u>
<u>ได้ทำ/ทำ</u>	

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ 8.มร
(นายณรงค์ฤทธิ์ นวลนิ่ม)
(เจ้าพนักงานสัตวบาล
ผู้รับการประเมิน)

ลงชื่อ ทอ-อน
(นายรภัทร อ่อนคล้าย)
(นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น)

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นางสาวอนันดา ขวัญเกษย์ ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ สังกัด กสส.

1.โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2.โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
1) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
ทั้งนี้ขอชื่นชม	10:20:00/10/26/19
2) สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงาน	
ผู้ปฏิบัติงานได้อาสาช่วยงานนอกเวลา	

3.นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....
(นางสาวอนันดา ขวัญเกษย์)
นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ
ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....
(นายบรรณภัทร อ่อนคล้าย)
นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นาย อภิเดช เตชะโงก ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ระดับชำนาญการ สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
ผลการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ใน โครงการทำเกษตร	- ได้ร่วมจัดทำโครงการในพื้นที่ เกษตรกรรม/๑๗๖/๖.

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ นาย อภิเดช เตชะโงก

(นาย อภิเดช เตชะโงก)

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ นาย นรภัทร อ่อนคล้าย

(นาย นรภัทร อ่อนคล้าย)
นักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองบุคลากรอินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นางสาววิจิตรภา เน็กกลิ่น ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด กสส.

1.โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2.โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
ได้นำความรู้ไปใช้ในงาน	- ไม่พบความผิดปกติในการปฏิบัติงาน
	11/11/2561

3.นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

✓ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

✓ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

✓ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....

(นางสาววิจิตรภา เน็กกลิ่น)

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(นายบรรณรักษ์ อ่อนคล้าย)

นักวิชาการสืบทอดชำนาญการพิเศษ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองคุณวุฒิอันที่/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นางสาวพรทิพย์ ดินนเพ็ญ ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชั้นโทบางแห่ง สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในรูปแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
1. ได้รับความรู้เพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน	ได้รับความรู้และนำมาใช้ประโยชน์
2. สามารถนำความรู้ถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้	สามารถถ่ายทอดได้

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหากับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

☐ ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....พรทิพย์.....

ลงชื่อ.....(นายบรรณสิทธิ์ อ่อนคล้าย).....

(นางสาวพรทิพย์ ดินนเพ็ญ)

(นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ)

ผู้รับการประเมิน

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองคุณวุฒิ/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ น.ศ. จารณี วงศ์สูงเนิน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3	4
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	3	4
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)	6	8
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)	3	4

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
1) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้	สามารถนำมาปรับใช้ ในกลุ่มงาน
ในการปฏิบัติงานในความรู้ที่ได้รับ	สรุปแบบ และ ประสิทธิภาพมากขึ้น
ซึ่งมีประสิทธิผลมากขึ้น	
2) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิดกับ	
เพื่อนร่วมงาน เพื่อประโยชน์ในการ	
พัฒนาตนเองไปในอนาคต	

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส)

นักวิชาการศึกษาอาวุโส/หัวหน้างาน
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองบุคคลอินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นางสาว กนกพรณ วาฬหะนี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้ เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3	4
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	3	4
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)	6	8
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)	3	4

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในระดับต้น นำไปใช้รายงานในแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
1) นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ในทางวิจัยพัฒนาได้เข้าร่วมสัมนาวิชาการ	5.การนำหลักการแนวทางเกี่ยวกับปศุสัตว์ อินทรีย์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	กพ
2) ทำให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน แนวคิด กับเพื่อนร่วมงาน เกิดนำมาใช้ประโยชน์ใน การพัฒนางานต่อไป	

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....(นางสาวพัชราภรณ์ แก้วน้ำใส).....)

นักวิชาผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง แนวทางการรับรองปศุสัตว์อินทรีย์/การคัดเลือก การประเมินบุคคลและผลงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสูงขึ้น/วินัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ชื่อ นาย ล้ำเลิศ ไกรทอง ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ สังกัด กสส.

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ 1-5 (1 = น้อยมาก 5 = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (ระดับต้น)
1)ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4	4
2)ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	4	4
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)	8	8
คะแนนเฉลี่ย(คะแนนรวม/2 เต็ม 5 คะแนน)	4	4

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น นำไปใช้รายงานในรูปแบบฟอร์ม IDP : A

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
ก) นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ ในการทำงาน ของ กลุ่มงาน / งานที่ได้รับมอบหมาย	มีคำแนะนำหลัก ๓ แนวทาง เกี่ยวกับปศุสัตว์อินทรีย์ มาใช้ ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ.
ข) ทำให้เกิดผล แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☒ เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน

☒ พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

☒ ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

ลงชื่อ.....

(นาย ล้ำเลิศ ไกรทอง)

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัชรภรณ์ แก้วน้ำใส)

นักวิชาการสัตวบาลระดับต้น การพิเศษ