**เอกสารหมายเลข 1**แน

บท้าย 4

แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล

**ชื่อ นางวาสินี พุกจินดา**

**ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 98**

**กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่**

**กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**อัตราเงินเดือน 49,850 บาท (ปีงบประมาณ 2564)**

**ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง**

**ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 98**

**กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่**

**กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**เอกสารหมายเลข 3**

**ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น**

**เรื่องที่ 1**

**1.ชื่อผลงาน** โครงการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะของปศุสัตว์จังหวัด

 **ปีที่ดำเนินการ** ปีงบประมาณ 2564

**2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา**

 หลักสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ต้องคำนึงถึงคือ

1. การพัฒนาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการขององค์กร

2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การพัฒนาควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพราะนอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถ เสนอความคิดเห็น และศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยใช้การพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงและครอบคลุมสมรรถนะหลักในการดำรงตำแหน่งของบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน กรมปศุสัตว์จึงควรมีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ในทุกด้าน รวมถึงมีข้อมูลปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติและแนวทางการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้าหน่วยงานในพื้นที่ระดับจังหวัด คือ ปศุสัตว์จังหวัดและปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร ถือเป็นผู้บริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้รับนโยบายของกรมปศุสัตว์ ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ ซึ่งจะต้องใช้กระบวนการบริหารและคุณสมบัติเฉพาะที่เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ทำหน้าที่ทั้งในการวางแผน การบริหารจัดการ จัดระบบงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ รวมทั้งตามกรอบโครงสร้างลักษณะงาน (Job Description) ได้กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นในงาน (Job Specifications) ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ก.พ.กำหนด และยังกำหนดให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในงาน สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลและแนวทางในการเตรียมและพัฒนา ผู้มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่สำคัญนี้ ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญ สามารถพัฒนางานในเชิงยุทธศาสตร์ระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่เก่งและดีขององค์กร

**3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

 1. เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะพื้นฐานของปศุสัตว์จังหวัด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งและเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ที่มุ่งหวังจะสร้างให้ผู้บริหารยุคใหม่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ สามารถพัฒนางานได้ตรงตามสมรรถนะที่กำหนด

2. เพื่อศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของปศุสัตว์จังหวัด 10 ข้อประกอบด้วย

 - สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ (1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม)

- สมรรถนะทางการบริหาร 2 สมรรถนะ (1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์)

- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 สมรรถนะ (1. การมองภาพองค์รวม 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การดำเนินการเชิงรุก)

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางการแก้ไข เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาสมรรถนะของปศุสัตว์จังหวัดให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ**

1. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

2. แนวคิดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร

 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา**

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถาม

2. ศึกษาข้อมูลความคิดเห็นจากการเก็บรวมรวมแบบสอบถามปศุสัตว์จังหวัดและปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร รวม 77 คน

3. ศึกษาและวิเคราะห์แนวนโยบายจากบทสัมภาษณ์อธิบดีกรมปศุสัตว์และปศุสัตว์เขต ทั้ง 9 เขต

**6. ผู้ร่วมดำเนินการ**

 (1) ชื่อ-นามสกุล นางวาสินี พุกจินดา สัดส่วนผลงาน 100%

**7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ**

1. สร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ 25 %

2. เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 25 %

3. วิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25 %

4. เขียนผลงานเชิงวิชาการพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ 25 %

**8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา)**

1. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด

2. กรมปศุสัตว์ทราบถึงศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

3. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลความต้องการการพัฒนาเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาปศุสัตว์จังหวัดที่ชัดเจน

4. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของปศุสัตว์จังหวัดเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป

**9.ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา** (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว)

 ---

**10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค**

 **---**

**11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์**

1. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

2. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อวางกลไกการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัดได้อย่างชัดเจน

 ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

 ลงชื่อ…………………………………………………..

 (นางวาสินี พุกจินดา)

 ผู้เสนอผลงาน

 ............/…………../.......……….

**ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ**

ลงชื่อ…………….......................……………………. ลงชื่อ…………….......................…………………….

 (...................................................) (...................................................)

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

 ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ ………../……………………./………….. ………../……………………./………….

**ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ**

ลงชื่อ……………………………………….. ลงชื่อ…………............................……………..

 (................................................) (....................................................)

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

……………./……………………/………….. …............………/…………………../…......……...

 (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

**หมายเหตุ**

1. กรุณาให้ผู้ร่วมดำเนินการ และผู้บังคับบัญชา ลงลายมือชื่อรับรองให้ครบทุกคน **ด้วยลายมือจริง**

2. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่นแผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

**ผลงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น**

**เรื่องที่ 2**

1. **ชื่อผลงาน** โครงการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะของปศุสัตว์อำเภอ

 ปีที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2564

1. **ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการศึกษา**

 หลักสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ต้องคำนึงถึง คือ

1. การพัฒนาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการขององค์กร

2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การพัฒนาควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพราะนอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถ เสนอความคิดเห็น และศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยใช้การพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงและครอบคลุมสมรรถนะหลักในการดำรงตำแหน่งของบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน กรมปศุสัตว์จึงควรมีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในทุกด้าน รวมถึงมีข้อมูลปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติและแนวทางการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานในพื้นที่ระดับอำเภอ คือ ปศุสัตว์อำเภอและปศุสัตว์พื้นที่ 1-14 ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เกษตรกรในพื้นที่และผู้บังคับในระดับต่างๆ ปัจจุบันกรมปศุสัตว์มีผู้ดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภออยู่ทั่วประเทศ 892 คน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ บำรุงพันธุ์สัตว์ ควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า การควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ ซึ่งถือเป็นบุคลากรที่มีความใกล้ชิดกับเกษตรกรอย่างยิ่งและในการที่จะดำเนินการแปลงนโยบายของกรมปศุสัตว์ไปสู่การปฏิบัตินั้นจะต้องใช้กระบวนการบริหารงานและคุณสมบัติเฉพาะที่เหมาะสม และในการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อเหตุการณ์ มีความพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลและแนวทางในการเตรียมและพัฒนา ผู้มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอ ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญ สามารถพัฒนางานในเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นบุคลากรที่เก่งและดีขององค์กร

**3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะพื้นฐานของปศุสัตว์อำเภอ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งและเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ สามารถพัฒนางานได้ตรงตามสมรรถนะที่กำหนด เป็นผู้นำที่เก่งและดีขององค์กรได้

2. เพื่อศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะ (1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5.การทำงานเป็นทีม 6. ความใฝ่รู้รอบด้าน 7. การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง 8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ของปศุสัตว์อำเภอ

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางการแก้ไข เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาสมรรถนะของปศุสัตว์อำเภอให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ**

1. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

2. แนวคิดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร

 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**5. วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา**

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถาม

2. ศึกษาข้อมูลความคิดเห็นจากการเก็บรวมรวมแบบสอบถามปศุสัตว์อำเภอจากการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

**6. ผู้ร่วมดำเนินการ**

 (1) ชื่อ-นามสกุล นางวาสินี พุกจินดา สัดส่วนผลงาน 100%

**7. ระบุรายละเอียดเฉพาะงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ**

1. สร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ 25 %

2. เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 25 %

3. วิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25 %

4. เขียนผลงานเชิงวิชาการพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ 25 %

**8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (กรณีเป็นผลงานที่อยู่ระหว่างศึกษา)**

**1.** กรมปศุสัตว์มีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอ

2. กรมปศุสัตว์ทราบถึงศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

3. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลความต้องการการพัฒนาเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาปศุสัตว์อำเภอที่ชัดเจน

4. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของปศุสัตว์อำเภอเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป

**9.ระบุผลสำเร็จของงาน หรือผลการศึกษา (กรณีที่เป็นผลงานที่ดำเนินการเสร็จแล้ว)**

 **---**

**10. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค**

 **---**

**11. การนำไปใช้ประโยชน์ หรือคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์**

1. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

2. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อวางกลไกการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอได้อย่างชัดเจน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ…………………………………………………..

 (นางวาสินี พุกจินดา)

 ผู้เสนอผลงาน

 ...........….…./…………….……….../.......……….

**ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริง**

**ทุกประการ**

 ลงชื่อ……………....................................... ลงชื่อ……………........................................

(.................................................) (................................................)

 ตำแหน่ง ตำแหน่ง

 ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ ………../……………………./………….. ………../……………………./…………..

**ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ**

ลงชื่อ……………………………………….. ลงชื่อ…………............................……………..

 (.................................................) (............................................................)

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

……………./……………………/………….. …............………/…………………../…......……...

 (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

**หมายเหตุ**

1. กรุณาให้ผู้ร่วมดำเนินการ และผู้บังคับบัญชา ลงลายมือชื่อรับรองให้ครบทุกคน **ด้วยลายมือจริง**

2. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่นแผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

**เอกสารหมายเลข 4**

**ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**

ชื่อ นางวาสินี พุกจินดา

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 98

สำนัก/กอง กองการเจ้าหน้าที่

เรื่อง การศึกษาสภาพและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมปศุสัตว์

**หลักการและเหตุผล**

“องค์กรมีความเป็นเลิศได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น และบุคลากรก็จะดีเลิศได้เพียงใด ขึ้นอยู่ที่องค์กรสนับสนุนส่งเสริมทำให้พวกเขาเป็น”

ปัจจุบันเกือบทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนมีการตื่นตัวและเตรียมความพร้อมต่อการสร้างความสามารถของบุคลากรให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม หลายองค์กรยังไม่พบว่า ทำอย่างไรให้คนในองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีที่สุด โดยหลายองค์กรมองว่าการลงทุนทางการพัฒนาเป็นความท้าทายขององค์กร ควรทำแบบไหนจึงจะคุ้ม มีคำถามว่า ลงทุนพัฒนาแล้วได้อะไรที่จับต้องได้หรือแม้กระทั่งลงทุนไปแล้วแรกๆก็ดี แต่สุดท้ายก็เหมือนเดิมลงทุนเสียเปล่า

 กรมปศุสัตว์ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรมาโดยตลอด โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งตามกรอบโครงสร้างขององค์กร กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ โดยมีกลุ่มพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อหารูปแบบ เทคนิควิธีการ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และด้วยสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาบุคลากรในอนาคตที่จะก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 จึงควรมุ่งเน้นเพื่อให้ตอบสนองต่อการเติบโตที่ยั่งยืนขององค์กร การพัฒนาบุคลากรควรเป็นการลงทุนที่คาดหวังผลได้ ไม่กลายเป็นการลงทุนทีไม่มีการเปลี่ยนแปลง ควรมีการเลือกรูปแบบและวิธีการอย่างดีที่สุด มีข้อมูลมากพอในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน และประการสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครอบคลุมข้าราชการทุกระดับและทุกสายงาน

**บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ(แผนงาน/โครงการ)ที่ผู้ประเมินจะพัฒนางาน**

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงและครอบคลุมสมรรถนะหลักในการดำรงตำแหน่งของบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน กรมปศุสัตว์จึงควรมีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในทุกด้าน รวมถึงมีข้อมูลปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติและแนวทางการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

2.การวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งการวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดีที่สุด

4.การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินการต่อไป

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลลักษณะพื้นฐานของบุคลากร

2. กรมปศุสัตว์ทราบถึงศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะหลักที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

3. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลความต้องการการพัฒนาเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางและทิศทาง การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

4. กรมปศุสัตว์มีข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อกำหนด แนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

1.กรมปศุสัตว์มีแนวทางเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามสมรรถนะหลักในตำแหน่งงานที่กำหนด

2.กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการกำหนดและวางแผนกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม

3.กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4.กรมปศุสัตว์มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจาณาคัดเลือกผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

 (นางวาสินี พุกจินดา)

 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**การพิจารณาประเมินข้าราชการเพื่อคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการ**

ชื่อ………………นางวาสินี พุกจินดา..........................................................………….……………………..……………………

ตำแหน่ง………นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ………………...................................ตำแหน่งเลขที่…98…....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ…ตำแหน่งเลขที่….98......

ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มพัฒนาบุคลากร กอง/สำนัก/จังหวัด กองการเจ้าหน้าที่

การพิจารณา (**คะแนนเต็ม 100 คะแนน)**

 1.ผลงาน/ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี 50 คะแนน ได้รับ …………………….…คะแนน

 2.ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

 50 คะแนน ได้รับ …………………….…คะแนน

 **รวม** ……………………..…คะแนน

 ลงชื่อ....................................................

 (............................................)

 วันที่….................…………………………….

**หมายเหตุ** กรุณาให้ผู้บังคับบัญชาให้คะแนนโดยผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน และให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อกำกับให้ครบถ้วน