

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายพิเชษฐ สุพิกุลพงศ์.....ตำแหน่ง.....ปลัดจังหวัดชัยนาท.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปลัดสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนนนิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นตัวไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานเชื่อใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุรเชษฐ์ ปินทิพย์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจุลชาติ จุลเพชร ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดปทุมธานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจรูญ ชูเกียรติวัฒนา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายทรงพล บุญธรรม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจักรพันธ์ คอทอง ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดสิงห์บุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยายภาคการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายบุญฤทธิ์ ทองสม ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวิเชียร จารุเพ็ง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายประหยัด เพ่งคำ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดจันทบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อย้ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอำนวยการ กนกนิตย์ ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายชวนะ ทองเย็น ตำแหน่ง คุศัตว์จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอิทธิพัทธ์ จำรัสบุญหิรัญ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตราด

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายพรชัย วิจิตรธรรมภาณี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครนายก

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุชม สอนิพันธ์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดปราจีนบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยึดถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายไทยวิวัฒน์ วรรณสุข ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดระยอง

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร้งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายธวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดสมุทรปราการ

ขอผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายไกรแก้ว คำดี.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดสระแก้ว.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายพีรศักดิ์ ไชยชนะแสง.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายพศวีร์ สมใจ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อย้ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอภิชาติ สุวรรณชัยรบ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายศรัณวัชร บุญเกิด.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดยโสธร.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร้งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายณัฏฐ์ เจริญ บุษพาพัฒน์ ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดศรีสะเกษ

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสิทธิโชค เอกฝึกนาก ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายเชิงชาญ พิงเงียม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอำนาจเจริญ

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุพจน์ รสจันทร์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายรัชพล สืบพรหม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสมุนชาติ แสงปัญญา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายธีร์ พุดเพราะ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายนพคุณ คล้ายพันธ์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดบึงกาฬ

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)
สมรรถนะหลัก					
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25		
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25		
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25		
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25		
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)					

แนวทางการประเมินสมรรถนะ

ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด สำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ภ.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน นิยาม**
- 1 คะแนน** ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
- 2 คะแนน** พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
- 3 คะแนน** กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
- 4 คะแนน** ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
- 5 คะแนน** ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีงสุผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายปัญญา แววดี ตำแหน่ง ipsisatwajngwadmhasarakam

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายต่อพงศ์ ประเสริฐสังข์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอำนาจ มะธิปิไย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายอภิชัย นาคิสั่งข์.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดเลย.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสายฝน วงษาทุม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายฉัตรชัย ประทุมมาลัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสามารถ อ่อนสองชั้น ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุวัฒน์ มัตราษ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอนุสรณ์ รัฐอนันต์พิณี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายอนุสรณ์ หอมขจร ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวุฒิพันธุ์ เนตรวิชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดน่าน

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายกฤษณ์ พิมพ์งาม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพะเยา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายเจตศักดิ์ คำศิลา.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดแพร่.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสมพงษ์ พิพัฒน์พงษ์ชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายศราวุธ เทียวศรี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดลำปาง

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวิชาญ สุขประเสริฐ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดลำพูน

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของนिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษานिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายรัชชัย แฉกาทำ.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดกำแพงเพชร.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร้งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายสุชาติ หมอกยา.....ตำแหน่ง.....ปลัดตัวจังหวัดตาก.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสะอาด ขาบุญกิจกรรณ์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครสวรรค์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายศร. ธีปฎิมากร.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายสุชาติ มูลสวัสดิ์.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุทิน ฉากมงคล ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายทวี เกตุขุนทด.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดสุโขทัย.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดฯ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดฯ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายชัยนาท แส নয়ศ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุดรดิตถ์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุรเชษฐ์ สัทธิง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสักรินทร์ เนื่อทอง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปรูขี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวรกร จิตรหลิ่ง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจามร ศักดินันท์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสาโรช จันทร์ลาด ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเพชรบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปรูฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของนिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษานिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายบุญรินทร์ สรสิทธิ์สุขสกุล.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดฯ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดฯ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุพัฒน์ เอี่ยมสอาด ตำแหน่ง ปุศัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายญาณกร แห่งพิษ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายชัชชาย เต็งหงษ์เจริญ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุพรรณบุรี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายก้องศักดิ์ บุคตาวงศ์.....ตำแหน่ง.....ปลัดตัวจังหวัดกระบี่.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายมนทล เลาหมักดี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดชุมพร

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อย้ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยายกาการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายกฤษณ์ วีระวงศ์.....ตำแหน่ง.....ปลัดตัวจังหวัดตรัง.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดฯ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดฯ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร้งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายเดชา จิตรภรณ์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปรู ก นี้ และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นທີ່ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพังงา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกวดดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายบุญเกียรติ รักเกตุ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพัทลุง

ขอผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกวดดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายสุทัศน์ นิยมไทย.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดภูเก็ต.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร้งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสุกิจ ประทุมชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดระนอง

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายสมพล ไวกัญญา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายจักรพงษ์ ขานโอบ ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดนราธิวาส

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายศิริสินธุ์ เพียรแก้ว ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดปัตตานี

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นายอรุณพล แสงพันทา.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดยะลา.....

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก						ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนําระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าสนใจไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายพินิจ สวัสดิรักษา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสงขลา

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

แบบสรุปรูปการประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569) ☒ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2569 ถึง 30 ก.ย. 2569)

ชื่อผู้รับการประเมิน นายคชาวุธ ทะหล้า ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ชื่อผู้ให้ความเห็น (ผู้ว่า/รองผู้ว่าราชการจังหวัด).....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้ และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งตั้งใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ