

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.....ลงนาม.....

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

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปฯ นี้และรายละเอียดการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดฯ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดฯ 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)	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 และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานเชื่อใจไว้วางใจได้ 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 นายสุรเชษฐ์ ปินทิพย์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดนนทบุรี ลงนาม.....

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 นายจุลชาติ จุลเพชร ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดปทุมธานี ลงนาม

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.....นายจรูญ ชูเกียรติวัฒนา.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี.....ลงนาม.....

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

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 นายทรงพล บุญธรรม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสระบุรี ลงนาม

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 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

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 ปศุสัตว์จังหวัดสิงห์บุรี ลงนาม

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 และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษาวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นต้นา่เชื่อถือไว้วางใจได้ 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 นายบุญฤทธิ์ ทองสม ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงนาม.....

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 และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นต้นาเชื่อถือไว้วางใจได้ 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 ลงนาม.....

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 นายประยัด เพ่งคำ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดจันทบุรี ลงนาม.....

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.....นายอำนวยการ กนกนิตย์.....ตำแหน่ง.....ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา.....ลงนาม.....

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 นายชนะ ทองเย็น ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดชลบุรี ลงนาม.....

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 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 นายอิทธิพัทธ์ จำรัสบุญหิรัญ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตราด ลงนาม.....

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 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 นายพรชัย วิจิตรธรรมภาณี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครนายก ลงนาม.....

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 เพื่อย้ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 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 นายสุกม สุนธิพันธ์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดปราจีนบุรี ลงนาม.....

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)	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

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 ทัศนศิลป์จังหวัดระยอง ลงนาม

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 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 นายธวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ภาครัฐจังหวัดสมุทรปราการ ลงนาม.....

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 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 และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นต้นาเชื่อถือไว้วางใจได้ 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 ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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. 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 นายพิรศักดิ์ ไชยชนะแสง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดชัยภูมิ ลงนาม

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 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 นายพศวีร์ สมใจ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา ลงนาม

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.....นายอภิชาติ สุวรรณชัยรบ.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์.....ลงนาม.....

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 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 นายศรัณวัชร บุญเกิด ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ลงนาม

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 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 นายนิธิ์เวโรจน์ บุชาพัฒน์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดศรีสะเกษ ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 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

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 เอกผักนาก ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุรินทร์ ลงนาม

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 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

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 ลงนาม

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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
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 นายสุพจน์ รสจันทร์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี ลงนาม.....

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)	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.....นายรัชพล สีนพพรหม.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์.....ลงนาม.....

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 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 นายสมุนชาติ แสงปัญญา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น ลงนาม.....

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

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 ลงนาม.....

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

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 นายณพคุณ คล้ายพันธ์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดบึงกาฬ ลงนาม

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 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 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 นายปัญญา แววดี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดมหาสารคาม ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ 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.....นายต่อพงศ์ ประเสริฐสังข์.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดมุกดาหาร.....ลงนาม.....

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 นายอำนาจ มะธิปิไย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดร้อยเอ็ด ลงนาม.....

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

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 นาควิวัฒน์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเลย ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษานิย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานิย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษานิย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งทั้งใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

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 นายสายฝน วงษาทุม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายฉัตรชัย ประทุมมาลัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย ลงนาม

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

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน(ถ้ามี)	แนวทางการประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสรุปรู ก 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 ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน 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.....นายสามารถ อ่อนสองชั้น.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดหนองบัวลำภู.....ลงนาม.....

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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง 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 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.....นายสุวัฒน์ มัตราษ.....ตำแหน่ง.....ปลัดจังหวัดอุดรธานี.....ลงนาม.....

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 จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปลัดฯ (แนบท้าย ประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดฯ ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2568) ในการประเมินสมรรถนะ โดยนำระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด 2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง 3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด 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 เพื่อย่อยทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยายการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นตัวไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน 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.....นายอนุสรณ์ รัฐอนันต์พิณี.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย.....ลงนาม.....

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 นายอนุสรณ์ หอมขจร ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่ ลงนาม

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 นายวุฒิพันธุ์ เนตรวิชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดน่าน ลงนาม

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
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 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 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 นายกฤษณ์ พิมพ์งาม ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพะเยา ลงนาม

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
สมรรถนะหลัก						
๑. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน	1		25			คะแนน นิยาม 1 คะแนน ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด
๒. การเรียนรู้และพัฒนา	1		25			2 คะแนน พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง
๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต	1		25			3 คะแนน กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะที่กำหนด
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	1		25			4 คะแนน ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด
รวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						

รายการสมรรถนะ	คำจำกัดความ	ระดับความคาดหวัง (ระดับที่ 1)
1. การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (Communication and Engagement)	การสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยายภาคการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน 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 นายเชิดศักดิ์ คำศิลา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดแพร่ ลงนาม

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)	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 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 นายสมพงษ์ พิพัฒน์พงศ์ชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดแม่ฮ่องสอน ลงนาม

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 นายศราวุธ เทียวศรี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดลำปาง ลงนาม

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. การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของนिय 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 นายวิชาญ สุขประเสริฐ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดลำพูน ลงนาม.....

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)	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 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.....นายรัชชัย แกลลาทำ.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดกำแพงเพชร.....ลงนาม.....

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 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 หมอกยา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดตาก ลงนาม

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 นายสะอาด หาญกิจกรรณ์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครสวรรค์ ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายศร อภิภูมาร ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร ลงนาม.....

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 นายสุชาติ มุลสวัสดิ์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก ลงนาม

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 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 นายสุทิน ฉากมงคล ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดเพชรบูรณ์ ลงนาม.....

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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง 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 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 นายทวี เกตุขุนทด ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุโขทัย ลงนาม

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 นายชัยนาท แส নয়ศ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุดรธานี ลงนาม

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 นายสุราษฎร์ สัทธิง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดอุทัยธานี ลงนาม.....

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 ทำงานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะ ที่กำหนด 5 คะแนน ทำงานได้ดีครบทั้งหมด 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)	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 ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องสังคม 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 นายสักรินทร์ เนื้อทอง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดกาญจนบุรี ลงนาม

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

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 นายวรกร จิตรหลิ่ง ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครปฐม ลงนาม.....

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 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 นายจามร ศักดินันท์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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.....นายสาโรช จันท์ลาด.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดเพชรบุรี.....ลงนาม.....

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 นายบูรินทร์ สรสิทธิ์สุขกุล ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี ลงนาม

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)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 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

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 เอี่ยมสะอาด ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานिय คณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของนिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นทั้งไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษานिय คณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นทั้งที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งทั้งใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

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 แห่งพิช ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร ลงนาม

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 นายพัชชาย เต็งหังษ์เจริญ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดสุพรรณบุรี ลงนาม

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/ปรับเปลี่ยนการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สามารถริเริ่มนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
4. การรักษานิย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines , Moral and Ethics)	การรักษานิย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนพร้อมทั้งส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งสนับสนุนและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของการรักษานิย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พร้อมทั้งทั้งใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

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 นายก่อศักดิ์ บุคคาวงค์ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดกระบี่ ลงนาม

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 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 นายมนทล เล้าหักดี ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดชุมพร ลงนาม

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. 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.....นายกฤษณ์ วีระวงศ์.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดตรัง.....ลงนาม.....

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 นายเดชา จิตรภิรมย์ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ลงนาม

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. 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 นายบุญเกียรติ รักเกตุ ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดพัทลุง ลงนาม.....

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 นายสุทัศน์ นิยมไทย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดภูเก็ต ลงนาม.....

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 พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
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 นายสุกิจ ประทุมชัย ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดระนอง ลงนาม

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)	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง 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 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.....นายสมพล ไวกัญญา.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดสราญบุรีธานี.....ลงนาม.....

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 นายจักรพงษ์ ขานโอบ ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดนราธิวาส ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายศิริสินธุ์ เพียรแก้ว ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดปัตตานี ลงนาม

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายอรรถพล แส่นพันทา ตำแหน่ง ปศุสัตว์จังหวัดยะลา ลงนาม.....

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 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.....นายพินิจ สวัสดิ์รักษา.....ตำแหน่ง.....ปศุสัตว์จังหวัดสงขลา.....ลงนาม.....

ขอผู้ให้ความเห็น (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 นายคชาวุธ ทะหล้า ตำแหน่ง ปลัดตัวจังหวัดสตูล ลงนาม

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 เพื่อย้ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แร่งสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	สนใจเปิดใจรับฟัง สามารถสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศการทำงานที่ดี
2. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตรวมทั้งติดตามผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา
3. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	การเรียนรู้และพัฒนานตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 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