

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๒/๒๕๖๐

แบบฟอร์มที่ ๒.๒

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร

๒.๑ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หลักสูตร "ธรรมะอารมณ์ดี เสริมสร้างสามัคคีในองค์กร"

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(๑)	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การพัฒนา* (๓)	
กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์													
๑	นางบุญพา จามจรี		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๒	๔	เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมของ ข้าราชการและ พนักงานราชการ			✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
๒	นางสาววันเพ็ญ หลวงสุ		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์													
๓	นายปราโมทย์ ศิลาลินทร์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
๔	นางอำพัน เสวกเกิด		พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์													
๕	นายพงษ์ศักดิ์ ยุงไธสง		นักวิชาการสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
๖	นายวุฒินันท์ จีบบรรจง		นักวิชาการสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์													
๗	นายสุพิศ ชูใหม่		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย.๖๐	๖-มิ.ย.-๖๐	๔	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม ๗ คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)

ระดับที่คาดหวัง *(๑)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์ม ๒ แบบสรุปการประเมินระดับ ๕ ความหมาย สาคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
 เนแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ ๔ ความหมาย สาคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
 ระดับ ๓ ความหมาย สาคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)

ระดับ ๕ ความหมาย สาคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
 ระดับ ๔ ความหมาย สาคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
 ระดับ ๓ ความหมาย สาคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(๓)

ระดับ ๓ ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
 ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
 ระดับ ๑ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำ คัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ที่คาดหวัง*(๑)			จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การพัฒนา* (๓)
ระดับ ๒ ความหมาย สาคัญน้อย ความจำเป็นตองพัฒนาน้อย ระดับ ๑ ความหมาย สาคัญน้อย เมจาเบนตองพัฒนา												