

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๒/๒๕๖๐

แบบฟอร์มที่ ๒.๒

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปลัดจังหวัดชุมพร

๒.๑ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หลักสูตร "ธรรมะอารมณดี เสริมสร้างสามัคคีในองค์กร"

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ที่คาดหวัง*(๑)	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน	ระดับผล การพัฒนา* (๓)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป													
๑	นางนริสา สทนต์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	๔	เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมของ ข้าราชการและ พนักงานราชการ			✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		ชำนาญงาน											
๒	นางสาวนพร ชูแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ		๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		ชำนาญงาน											
กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการพัฒนาศูนย์													
๓	ว่าที่รต.มณฑล เลาหักดิ์	สัตวแพทย์		๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		อาวุโส		๒	๔								
๔	นายพัฒนพงษ์ อหิตยกุล	เจ้าพนักงานสัตวบาล		๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		ชำนาญงาน		๒	๔								
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์													
๕	นายโสภณ นาคกล่อม	นายสัตวแพทย์		๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		ชำนาญการพิเศษ											
๖	นางรัตนารักษ์ ชิตอักษร	สัตวแพทย์		๒	๔				✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐			
		ชำนาญงาน											
กลุ่มเทคโนโลยีการปศุสัตว์													
๗	นายสมศักดิ์ นवलสม	นักวิชาการสัตวบาล		๒	๔			✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐				
		ชำนาญการ											
กลุ่มพัฒนาสินค้าปศุสัตว์													
๘	นายพิชัย โพธิ์กระสังข์	นายสัตวแพทย์		๒	๔			✓	พ.ค. ๖๐ - มิ.ย. ๖๐				
		ชำนาญการ											
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>๘</u> คน													

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลากการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ที่คาดหวัง*(๑)	ความสำคัญ *(๒)	ความจำเป็น	จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การพัฒนา* (๓)
<b>เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)</b>												
<b>ระดับทศาคาหลวง *(๑)</b>		<b>ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)</b>				<b>ระดับผลการพัฒนามรรณณะ *(๓)</b>						
รวบรวมข้อมูลจากแบบพอร์มท ๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหนา ๔		ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา				ระดับ ๓ ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ทศาคาหลวง ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ทศาคาหลวง ระดับ ๑ ต่ำกว่าเกณฑ์ทศาคาหลวง						