

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 5

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ระบบการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์กรมปศุสัตว์

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายศราวุธ เขียวศรี	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5	นำความรู้ที่ ได้รับไป ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติ ราชการ			CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายมนตรี นวมจิตต์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายอภิเชก คงศิลา	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายณัฐวิทย์ อิ่มมาก	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายวรศักดิ์ นะไชย	สัตวแพทย์ชำนาญงาน		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นางสาวธันยมัย บัววิรัตน์เลิศ		นายสัตวแพทย์	4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	5	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายสังคีต คุ่มสะอาด		นักวิทยาศาสตร์	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	4	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายสมบูรณ์ เผ่ากันทะ		เจ้าพนักงานสัตวบาล	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	4	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายปกรณ์ เครือเป่ง		พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	11-ส.ค.-60	4	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>9</u> คน													

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การจัดการอาหารหยาบ และ TMR เพื่อเพิ่มคุณภาพน้ำนม

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายสมบัติ ศุภประภากร	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5	นำความรู้ที่ ได้รับไป ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติ ราชการ			CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายชัยโรจน์ โพธิ์เจริญ	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นางมณีนชญา ประชุม	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นางสาวณัฐนิชา ตียะสุขเศรษฐ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายเจริญ กัณฑ์	สัตวแพทย์ชำนาญงาน		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายสมจิต ศรีอันจันทร์	สัตวแพทย์ชำนาญงาน		4	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	5
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายสมิตร พินเจริญ		นักวิชาการสัตวบาล	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	4
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นายวิฑูร ชูแก้ว		นักวิชาการสัตวบาล	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	4
ส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	นางสาวกนกอร ปั่นเขย		พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์	3	5				CoP	เม.ย.-ก.ย. 60	25-ส.ค.-60	4
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>9</u> คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

- ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม
- ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี
- ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้
- ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

- ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
- ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
- ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย
- ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

- ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก
- ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
- ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
- ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
- ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป