

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)



2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดภูเก็ต

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ “การใช้โปรแกรมระบบแผนที่เกษตรกร เพื่อการบริหารจัดการเชิงรุกออนไลน์ในงานปศุสัตว์”

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ยุทธ	นายอนุชา ธีรพิทยานนท์	สัตวแพทย์ อาวุโส		3	5	นำไปสู่การปฏิบัติ	✓			11 พ.ค.60	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
สินค้า	นายไสว ยันตะพันธ์	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการพิเศษ		3	5	อย่างเป็นรูปธรรม	✓			"-----"		
ส่งเสริม	นายชาญณรงค์ ตันติชำนาญกุล	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ		3	5	"-----"	✓			"-----"		
สุขภาพ	นายวงศพัทธ์ จันไชยยศ	นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ		3	5	"-----"	✓			"-----"		
อำเภอ	นายทวีศักดิ์ สวัสดิเวช	สัตวแพทย์ อาวุโส		3	5	"-----"	✓			"-----"		
อำเภอ	นายสุทัศน์ นิยมไทย	สัตวแพทย์ อาวุโส		3	5	"-----"	✓			"-----"		
อำเภอ	นายสุเทียบ ศรีรัตนประพันธ์	สัตวแพทย์ อาวุโส		3	5	"-----"	✓			"-----"		
สุขภาพ	นายจิรายุ นรินทรวิโรจน์	สัตวแพทย์ ชำนาญงาน		3	5	"-----"	✓			"-----"		
ยุทธ	นายชนมาธย์ วัลยะเพชร	จพง.สัตวบาลชำนาญงาน		3	5	"-----"	✓			"-----"		
สินค้า	นางสาววรรณพรธม งานภิญโญ		นักวิชาการสัตวบาล	3	5	"-----"	✓			"-----"		
ยุทธ	นางสาวกรรณา ทองเพ็ง		จนท.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	5	"-----"	✓			"-----"		
สุขภาพ	นายสมศักดิ์ เพียรกิจ		เจ้าพนักงานสัตวบาล	3	5	"-----"	✓			"-----"		
สุขภาพ	นายไพโรสน เรืองดำ		เจ้าพนักงานสัตวบาล	3	5	"-----"	✓			"-----"		

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
สุขภาพ	นายธีระติ ยกย่อง		เจ้าพนักงานสัตวบาล	3	5	"-----"	✓			"-----"		
สุขภาพ	นางสาวเสาวลักษณ์ แก้วช่วย		พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล	3	5	"-----"	✓			"-----"		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>15</u> คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

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

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง