

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๑

แบบฟอร์มที่ 2.2

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวง

๒.๑ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง			ระดับ ที่ คาดหวัง* (๑)	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การ พัฒนา* (๓)
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สินค้าปลั๊กตัว	นายวัลลภ บัวสอาด	สัตวแพทย์ชำนาญงาน				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายชัยชาญ ขำศิริ		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาวรุ่งทิพย์ พูลท้วม		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายเอกชัย ธรรมศิริ		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายพงษ์ศักดิ์ กักสูงเนิน		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาวณัฐริดา ศรีบุรมย์		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการปลั๊กตัว	นายสมพร คล้ายหงษ์	สัตวแพทย์ชำนาญงาน				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายพัฒน สักขีเศษ		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					

เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)

ระดับที่คาดหวัง *(๑)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ ๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า ๔

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)

ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย
ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(๓)

ระดับ ๓ ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๑ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๐

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง

๒.๑ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง			ระดับ ที่ คาดหวัง* (๑)	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประ จํา				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การ พัฒนา* (๓)
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมือง	นายเชษฐาศักดิ์ กล้าภู	ปศุสัตว์อำเภอเมืองอ่างทอง				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายก่อเกียรติ ทาสระคู		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาวยุวดี โพธิมณี		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาวสุรรัตน์ ทองแท้		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอไชโย	นางสาวกุลธิตา บุญปรุง	เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายมนัส งามคม		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอป่าโมก	นายชินวัต อารีประชาภิรมย์	ปศุสัตว์อำเภอป่าโมก				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาววิไลย์ เม่นเจริญ		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายวิกรานต์ แถบทอง		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					

เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)

ระดับที่คาดหวัง *(๑)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ ๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า ๔

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)

ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย
ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(๓)

ระดับ ๓ ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๑ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๐

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดอ่างทอง

๒.๑ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง			ระดับ ที่ คาดหวัง *(๑)	ระดับ ความสำคัญ *(๒)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประ จํา				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับ ผลการ พัฒนา* (๓)
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวิเศษชัยชาญ	นายฉัตร วัฒนวิเศษชัยชาญ	ปศุสัตว์อำเภอวิเศษชัยชาญ				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาวศิริวรรณ เหลือประสงค์	เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	//					
	นางสาวยุคลธร สุขนิยม		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายสุรเดช วิเศษสุจริตกุล		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นางสาววิภาวดี รอดหลง		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพธิ์ทอง	นายนิรันทร สุขทอง	ปศุสัตว์อำเภอโพธิ์ทอง											
	นางสาวเรวดี รูปเศษ		เจ้าพนักงานสัตวบาล										
	นายธนพงษ์ โพธิ์เตี้ย		เจ้าพนักงานสัตวบาล										
	นายนุกูล หอมบุปผา		เจ้าพนักงานสัตวบาล										
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแสวงหา						๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายวิโรจน์ อัครคุณิ	ปศุสัตว์อำเภอแสวงหา				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายศราวุธ ช่างเรืองกุล		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายชลิท พลอยนัต	สัตวแพทย์ชำนาญงาน					พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสามโก้	นายประกฤษ พวงลูกอิ	ปศุสัตว์อำเภอสามโก้				๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายพิเชษฐ บรรทัดจัน	สัตวแพทย์ชำนาญงาน					พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					
	นายศักรินทร์ บุญมี		เจ้าพนักงานสัตวบาล			๔	พัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะของบุคลากร	/					

เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)

ระดับที่คาดหวัง *(๑)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ ๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า ๔

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)

ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย
ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(๓)

ระดับ ๓ ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ ๑ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง