

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 8

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การเบิกจ่ายอย่างไร ให้โปร่งใสและถูกต้อง

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางวรรณเพ็ญ บัวรักษ์	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชีชำนาญ งาน		4	5	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ การเบิกจ่ายเงิน จากคลัง การเก็บ รักษาเงินและการ นำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551 , KTB Corporate Online , ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานของ ส่วนราชการ , ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ และแนวทางการ ตรวจสอบของ สำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดิน		สำนักงาน คลังจังหวัด สุราษฎร์ ธานี		8-ธ.ค.-59	8-ธ.ค.-59	5

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 1 คน

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ เสริมสร้างองค์ความรู้ผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMS สำหรับส่วนราชการส่วนภูมิภาค

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางวรรณเพ็ญ บัวรักษ์	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชีชำนาญ งาน		4	5	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ การเบิกจ่ายเงิน จากคลัง การเก็บ รักษาเงินและการ นำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551 , KTB Corporate Online , ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานของ ส่วนราชการ , ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ และแนวทางการ ตรวจสอบของ สำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน		สำนักงาน คลัง จังหวัด สุราษฎร์ ธานี		13-ธ.ค.-58	13-ธ.ค.-58	5
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>1</u> คน												

1.3 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานการปศุสัตว์ ประจำปี 2560

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายกิติกรณ์ เจนไพบูรณ์	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการ พิเศษ		4	5	เพื่อให้ทราบถึง แนวทางในการ พัฒนาการผลิตไข่ และนมปลอดภัย ตลอดห่วงโซ่การผลิต แนวทางการ ดำเนินงานรองรับ เนื้อสัตว์ปลอดภัย				27 - 30 พ.ย. 59	30-พ.ย.-59	5
ส่วนมาตรฐาน การปศุสัตว์	นายพิชัย วัฒนาวานิชกุล	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการ พิเศษ		4	5	ตลอดห่วงโซ่การผลิต แนวทางการ ดำเนินงานเฝ้าระวัง สารตกค้างและการ สอบสวนสาเหตุ ร่วมกับภูมิภาค (VPHert) แนว ทางการพัฒนาโรง ฆ่าสัตว์และสถานที่ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และให้มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ ควบคุมอาหารและ ยาสัตว์ใน กระบวนการผลิต สินค้าปศุสัตว์ และ พ.ร.บ.ควบคุมการ ฆ่าสัตว์เพื่อการ จำหน่ายเนื้อสัตว์						5
	นายคมชาย ศรีชาติ	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการ		4	5							4
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>3</u> คน												

1.4 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
ส่วนสุขภาพสัตว์	นายปองปรีดา สุระพร	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการพิเศษ		4	5	เพื่อให้ทราบถึง ขั้นตอน วิธีการ และองค์ประกอบ ในการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานใน ปัจจุบันเป็น มาตรฐาน เดียวกัน ผู้ปฏิบัติงาน ทราบและเข้าใจ ว่าควรทำอะไร ก่อน - หลัง ควร ปฏิบัติงาน อย่างไร เมื่อใด กับใคร และ เพื่อให้ผู้บริหาร ติดตามงานได้ทุก ขั้นตอน			√ (มอบหมาย งาน)	6 ธ.ค. 59 - 10 มี.ค. 60	10-มี.ค.-60	5	
	นายสุรวุฒิ คุหพันธ์	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการ		4	5								5
	นางสาวขวัญกมล ปักกระโน	นายสัตวแพทย์ ปฏิบัติการ		3	5								4
ส่วนส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์	นางสาววนิดา หมั่นถนอม	นักวิชาการสัตว บาลปฏิบัติการ		3	5							4	
	นายณัฐพงศ์ ยืนยง	เจ้าพนักงานสัตว บาล ชำนาญงาน		3	5							4	
	นางสาวกมลพรรณ ศรีปากแพรง	เจ้าพนักงานสัตว บาลปฏิบัติงาน		3	5							4	
ส่วนมาตรฐาน การปศุสัตว์	นายคมชาย ศรีชาติ	นายสัตวแพทย์ ชำนาญการ		3	5							4	
	น.ส.ยศญาณี สุธรรมานนท์	นายสัตวแพทย์ ปฏิบัติการ		3	5							4	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 คน

1.5 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ Smart Officer

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ส่วนส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์	นางสาววนิดา หมั่นถนอม	นักวิชาการ สัตวบาล ปฏิบัติการ		3	5	เพื่อให้รู้และ เข้าใจนโยบาย ของรัฐบาล นโยบายของ กระทรวง				21 - 22 ก.พ. 60	22-ก.พ.-60	4
ส่วนยุทธศาสตร์ และสารสนเทศ การปศุสัตว์	นายฉัตรฐาพงศ์ คงทุง	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติการ		3	5	เกษตรและ สหกรณ์ เป็น ผู้นำยุคใหม่ที่ ทันสมัย สามารถ นำเสนอ และ ประชาสัมพันธ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						5
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>2</u> คน												

1.6 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ผู้ตรวจประเมินปศุสัตว์อินทรีย์

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรมภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ส่วนมาตรฐาน การปศุสัตว์	นางสาวศรีไพรแพร จันทร์รัตน์		นักวิชาการ สัตวบาล	3	5	เพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจใน กระบวนการตรวจ ประเมินปศุสัตว์ อินทรีย์ให้เป็นไป ตามมาตรฐานสินค้า เกษตร : เกษตร อินทรีย์ และมี ความรู้ในการตรวจ ประเมินมาตรฐาน ปศุสัตว์อินทรีย์ตาม ระเบียบกรมปศุสัตว์ ว่าด้วยการขอรับ และออกไปรับรอง ปศุสัตว์อินทรีย์ พ.ศ. 2558	√ (สพส.)			16 - 18 ม.ค. 60	18-ม.ค.-60	4

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 1 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