

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

**2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตราด**

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาองค์ความรู้ เรื่อง การเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีสอนฯ(ระบุ)		
ปศุสัตว์อำเภอเมืองตราด	นายอุดมษฎ์ สุขกสิ	ปศุสัตว์อำเภอเมืองตราด		2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
ปศุสัตว์อำเภอเขาสมิง	นายพิสิษฐ์ วิชาจารย์	ปศุสัตว์อำเภอเขาสมิง		2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
ปศุสัตว์อำเภอคลองใหญ่	นายฤทธิรงค์ ตั้งใจ	ปศุสัตว์อำเภอคลองใหญ่		2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
ปศุสัตว์อำเภอป่าไร่	นายคำรณ คงดี	ปศุสัตว์อำเภอป่าไร่		2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
ปศุสัตว์อำเภอแหลมฉบัง	นายวนิช พุฒิ	ปศุสัตว์อำเภอแหลมฉบัง		2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
ปศุสัตว์สำนักงานสุขภาพสัตว์	นายไพรัช ถันจันทร์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นางสาวศิวิพร แสงวงศ์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายโอภาส ศักดิ์แพทย์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นายณพคุณ นองเน่อง		เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	นางสาวเดือนเพ็ญ แซ่ห่าน		เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	5	เพื่อพัฒนาทักษะดูแลปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	-	จัดกิจกรรมของCOP	ก.พ. 58-เม.ย.58	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 10 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)

ระหว่างอ่อนล้าเบื่อเรื่องที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสุภาพกับประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
ระดับ 3 ความหมาย สำคัญนักแต่ควรได้รับการพัฒนา
ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย ชูภูมิใจในทักษะ
ระดับ 2 ความหมาย ทำได้บ้างแต่ทักษะยังไม่ดี
ระดับ 1 ความหมาย ทำได้ยากทักษะยังไม่ดี