

ຕົວຢ່າງດ້ານການພື້ນນາບຸຄລາກຮ ຮອບທີ່ /ໃໝ່ເຊື່ອ

ຮາຍງານແຜນ/ຜລກາຮພື້ນນາຮຢູ່ຄລດຕາມກາງວິເຄາະໜຳປັບອອງແພນພໍຂາຍຮາຍບຸຄລດ (IDP)

໭. ສມຮຣະນະທີ່ໂຄງໝາ ສີວ ກາຮຢືດມັນໃນຄາມຄູກຕ້ອງອອນຮຮມແລະຈິຍຮຮມ

ໜ່າຍສານ ສຳນັກສານຢູ່ຄສ້ຕົວຈົງທີ່ວັດຫລຸບ

ກລຸມ/ຜ່າຍ/ໄກ	ຫໍ່ອ/ສັກ	ໃໝ່ແນ່ງ		ຮະບົບ ຮອດຕັບ	ຮະບົບ ຄວາມສຳເນົາ*(1)	ຮະບົບ ຄວາມຈຳເປົ້າ	ເທິ່ງໝາຍ	ພື້ນມາດົດ		ປົງຈາກກາຮ ພື້ນນາ	ວັນທີສ່າງ ຮັບຜົນ	ຮະບົບຜາກ ພື້ນນາ*(3)
		ບໍາຮາກກາຮ	ພົນກັງການ					ການສົ່ງແມ່ນາ	ການສົ່ງແມ່ນາ			
		ຮອດຕັບ	ຄວາມສຳເນົາ					ການສົ່ງແມ່ນາ	ການສົ່ງແມ່ນາ			
ກລຸມເຫດທາຕະຫຼາດ	ໃໝ່ຈົ່ງມາດ ແມ່ນົມົດ	✓	✓	၇	၉	ເພື່ອໃຫ້ຄລາກ	✓	ການຮັດງານ	ການຮັດງານ	ນ.ຕ.-ນີ.ຕແລ້	(ບໍ່ກໍ່ທີ່ກໍ່ຈາກເທິ່ງປະການພື້ນນາ)	
ກລຸມພື້ນນາຄຸມກາພື້ນນາ	ໃໝ່ສູງຫຼາຍໆ ອັນຈາກນີ້ປູປຸ	✓	၆	၅	၅	ເປົ້າໃຈຮຽນແຄຈ		ການຮັດງານ	ການຮັດງານ	ຜູ້ນິ້ນິ.ຕແລ້	ຄານຫອບຮຽນ	
ກລຸມສຸງກາພື້ນນາ	ໃໝ່ຮຽນຮັບ ຫຼືຍາມົດ	✓	၆	၆	၆	ຄວາມຈຳເປົ້າ				၅		
ກໍ່ຜ່ານາຫຼັກໂນໂລຢີການປົກສ້າງ	ນາຍແຮງໝາດ ອ່ານຄລາຍ	✓	၆	၆	၆	ໂປ່ງການດຳຮັງຈິງ				၆		
ຜ່າຍເຮີ່ຫາດ	ນາງສາງຸ່າງດ ກາງົມນີ້ພື້ນນາ	✓	၆	၅	၅					၇		
ສນະ.ປ.ສລ.ເນື້ອຈຳລັດ	ໃໝ່ປູປຸສູງຮະບາງ ເຈົ້າບົກສູງ	✓	၅	၅	၅					၅		
ສນະ.ປ.ສລ.ພື້ນນາ	ໃໝ່ອ່າວຸດ ຕາເຈີມາງ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ປອ.ພາທອງ	ນາຍໜົມງົມ ສົງເນົາ	✓	၅	၅	၅					၇		
ສນະ.ປ.ປອ.ບໍ່ນິ້ງ	ນາຍແນວີມີ້ຍ ແນົ້ງໆ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ປອ.ບໍ່ນິ້ງ	ນາຍສາງຸ່າງດ ບຸຕັຮສະຫຼຸບ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ປອ.ສັຕິພິບ	ນາຍສູນຍັດ ຈັນທີ່ເພີ່ມ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ປອ.ຫຍຸປົງ	ນາຍຮອນ ກ່ອງງົມ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ປອ.ໄອຫອນ	ນາຍອ້ອັດຕິພາບ ສັງລະບຸກ	✓	၅	၅	၅					၆		
ສນະ.ປ.ຄອ.ຮັບຮາງ	ນາຍຈ່າຍ ຂອງຍິ່ນ	✓	၅	၅	၅					၆		
ພົມມາຄຸມກາພື້ນນາສົງສຸດ	ນາງສາງຸ່າງດ ທຸລະຄອບຄາ	✓	၅	၅	၅					၆		
ພົມມາຄຸມກາພື້ນນາສົງສຸດ	ນ.ຕ.ແສງໝົງ ແລ້ວຄຸນກາກ	✓	၅	၅	၅					၆		
ພົມມາຄຸມກາພື້ນນາສົງສຸດ	ນ.ຕ.ນິ້ນິພົງ ພິຈຳ	✓	၅	၅	၅					၆		
ພົມມາຄຸມກາພື້ນນາສົງສຸດ	ນາຍຕິລິກ ເຖິມກັດ	✓	၅	၅	၅					၆		

ແບບອໍາຮົມທີ່ ໤.໨.  
ສມຮຣະນະ

# ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๘

แบบฟอร์มที่ ๔.๙  
สมรรถนะ

## รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

### ๒. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย

กบุม/ผู้ดูแล	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระยะเวลา	เหตุผล	พัฒนาโดย		ผู้จัดการ	ระดับคลาส	ระดับมาตรฐาน
		ภาระงาน	พนักงาน			ความสำคัญ*(1)	ความจำเป็น			
ผู้อำนวยการ	นางรุ่งนิทนท์ จิมต์เจ้าใจ	✓	๓	๔	เพื่อยกระดับคุณภาพ	✓	มา.ค-ปี.ค๕๘	(ประเมินผลทางการพัฒนา)	๓	มาตรฐาน
พัฒนาสู่ภาคพื้นท์	นายพิพัฒน์ เศรีชาติ	✓	๓	๔	มีจัดการและ		ตามปกติ	๓	๓	มาตรฐาน
พัฒนาสู่ภาคพื้นท์	นายปิยะคริษ്ണนา งามวงศ์	✓	๓	๔	ความชอบธรรม				๓	มาตรฐาน
พัฒนาสู่ภาคพื้นท์	นายพนัสสเดช ทิมนต์	✓	๓	๔	ในการดำรงชีวิต				๓	มาตรฐาน
พัฒนาสู่ภาคพื้นท์	นายศิริพงษ์ วงศ์เรียน	✓	๓	๔					๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน
		๓	๔						๓	มาตรฐาน

### รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะชั้นต้น รวม ๗๔ คน

หมายเหตุให้คะแนน \*<sup>(1)</sup>, \*<sup>(2)</sup>, \*<sup>(3)</sup>  
ระดับที่คาดหวัง \*<sup>(1)</sup>  
ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน \*<sup>(2)</sup>  
ระดับความสามารถสัมภาระ \*<sup>(3)</sup>

ร่างรบฯคู่คุณภาพแบบฟอร์มที่ ๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในเบื้องต้นสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ๔

ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญบุคลากรและจัดเป็นตัวชี้งบประมาณ  
ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญบุคลากรและจัดเป็นตัวชี้งบประมาณ  
ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญบุคลากร ควรตั้งงบประมาณ  
ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญบุคลากร คำนึงถึงต้องพัฒนาอย่าง  
ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญบุคลากร ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญบุคลากรที่คาดหวัง  
ระดับ ๒ ความหมาย เท่ากับบุคลากรที่คาดหวัง  
ระดับ ๑ ต่ำกว่าบุคลากรที่คาดหวัง