

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ	น.ส.นัยนา จันทมาลา	-	จนท.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	มีความรู้ความเข้าใจและ	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
บริหารทั่วไป	น.ส.กัลยา เปลี่ยนเจริญ	-	นักจัดการงานทั่วไป	2	4	นำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า	นางสาวภัทราวดี ประทุมรัตน์	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า	นางสาววรรณิการ์ มาไกล	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า	นางนงคิณช วงษ์वालจันทร์	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า	นายพชระ พุดตาล	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มส่งเสริมฯ	น.ส.ธัญญาณ์ โสภณพุทธพร	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	น.ส.ศิริวรรณ แก้วตุ้มกา	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	น.ส.จารุณี วรรณสวัสดิ์	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	น.ส.จันทิมา บุญศรีสวัสดิ์	-	พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
สนง.ปศอ.บ้านโพธิ์	นางประทีน ศรีสกุล	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
สนง.ปศ.พนมสารคาม	นายวิรัตน์ มาโนชยวงษ์	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
สนง.ปศอ.บางน้ำเปรี้ยว	นายสัญญา เกิดผล	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
สนง.ปศอ.พนมสารคาม	ว่าที่ รต.ศุภฤกษ์ ทัทมงคล	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
สนง.ปศอ.สนามชัยเขต	นายพยุหศักดิ์ แจวงวรรณ	-	เจ้าพนักงานสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4
หน่วยปศุสัตว์ ศูนย์ศึกษาฯ	นายอภิชาติ จันทิก	-	นักวิชาการสัตวบาล	2	4	" -- "	/	-	-	ส.ค. 60	28 ส.ค. 60	4

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น เป็นข้าราชการ...14...คน...เป็นพนักงานราชการ.16....คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)
ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก
ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย	ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป