

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2560

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของกรมปศุสัตว์และจรรยาบรรณของข้าราชการ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ความรู้*(1)	จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
1	นายสมยศ อินทรพิน	✓		4	5	การอบรม จริยธรรม น้อมนำ เกษตรทฤษฎีใหม่ ใส่ใจในระบบ ฐานข้อมูลสัตว์	✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
2	นายอรรถพล แสนพันทา	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
3	นายวิรัชพล นุชประเสริฐ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
4	นายสมพงษ์ ทองเกื้อ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
5	นายภูเบศ หอมเจริญ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
6	นายพินิจ แทนรัตน์	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
7	นายอำนาจ รุ่งโรจน์ศรีบุญ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
8	นายวีรศักดิ์ สุนทรโกมล	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
9	นายสุจิต คุณะวัฒนกุล	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
10	นายฉัตรชนก เจริญเชื้อ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
11	นายมานะ บุตรเพชร	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
12	นายฉัตรชัย สุวานิช	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
13	นายกัมโชค ปาลียะ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
14	นายธีรศิษฐ์ โฉมเฉลา	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
15	นายวิสุทธิ ก๊กเจริญทรัพย์	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
16	นางสาวสินีนาม สุขสุเสียง	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
17	นางกรรณา พิงพรม	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2560

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของกรมปศุสัตว์และจรรยาบรรณของข้าราชการ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ		เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)		จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
18	นางสาวกมลวรรณ ทองอร่าม	✓		3	5	ความจำเป็น	✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
19	นางสาวอภิญา พฤกษ์ชาติ	✓		3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
20	นายณัฐพงศ์ แก้วเฉย		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
21	นายวิทยา ศรีชาติ		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
22	นายชัยชนะ ยาสุลง		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
23	นายคมกริช จันทราช		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
24	นางสาวกุลิสรา ลิกกะโห้		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
25	นายทวีพงษ์ สรสันต์		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
26	นายเอนก น้อยจันทร์		✓	3	5		✓			มี.ค.-60	14 มี.ค. 60	5
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 26 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