

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

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	นายอรรถพล แสนพันทา	✓		3	5	การพัฒนา ความรู้ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานระบบ ทะเบียน เกษตรกรผู้เลี้ยง สัตว์รายครัวเรือน และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
2	นายวิรัชชีพ นุชประเสริฐ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
3	นายสมพงศ์ ทองเกื้อ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
4	นายภูเบศ หอมเจริญ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
5	นายพินิจ แทนรัตน์	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
6	นายอำนาจ รุ่งโรจน์ศรีบุญ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
7	นายวิรัชศักดิ์ สุนทรโกลม	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
8	นายสุจิต คุณะวัฒนกุล	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
9	นายฉัตรชนก เจริญเชื้อ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
10	นายอาคม วันเพ็ญ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
11	นายฉัตรชัย สุวานิช	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
12	นายกุมโชค ปาลียะ	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
13	นายธีรศิษฏ์ โฉมเฉลา	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
14	นายวิสุทธิ กักเจริญทรัพย์	✓		3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
15	นายณัฐพงศ์ แก้วเฉย		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
16	นางสาวณัฐภิญญา วงษ์ตียิ่ง		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
17	นายพรชัย พรบุญ		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
18	นายวิทยา ศรีชาติ		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
19	นายชัยชนะ ยาสูง		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
20	นายคมกริช จันทราช		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
21	นางสาวกุลิสรา ลิกกะโห้		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
22	นายทวีพงษ์ สรสันต์		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
23	นายเอนก น้อยจันทร์		✓	3	5		✓			มี.ค.-59	4 มี.ค. 59	5
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 23 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 ความจำเป็นต่องพัฒนาน้อย

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 : ให้นำบันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป