

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน สำนักงานปลัดเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของกรมปลัดฯและจรรยาบรรณของข้าราชการ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ความรู้*(1)	การอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
1	นายอรรถพล แสนพันทา	✓		3	5	การอบรม จริยธรรมและ การส่งเสริม แนวทางปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงและ เกษตรทฤษฎีใหม่ การปฏิบัติตาม ตัวชี้วัดและคำ รับรองของกรม ปลัดฯและการ กำหนดกักต้ง ของเกษตรกรผู้ เลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
2	นายวิรัชชีพ นุชประเสริฐ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
3	นายสมพงศ์ ทองเกื้อ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
4	นายภูเบศ หอมเจริญ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
5	นายพินิจ แทนรัตน์	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
6	นายอำนาจ รุ่งโรจน์ศรีบุญ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
7	นายวีรศักดิ์ สุนทรโกมล	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
8	นายสุจิต คุณะวัฒนกุล	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
9	นายฉัตรชนก เจริญเชื้อ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
10	นายมานะ บุตรเพชร	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
11	นายฉัตรชัย สุวานิช	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
12	นายกมลโชค ปาลียะ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
13	นายธีรศิษฐ์ โฉมเฉลา	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
14	นายวิสุทธิ กักเจริญทรัพย์	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
15	นางสาวสินีนภา สุขสุเสียง	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
16	นางกรรณา พึ่งพรม	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
17	นางสาวกมลวรรณ ทองอร่าม	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
18	นางสาวอภิญญา พฤกษชาติ	✓		3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
19	นายณัฐพงศ์ แก้วเฉย		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
20	นายบุญถึง จันทร์แจ้		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
21	นายชัยชนะ ยาสุลง		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
22	นายคมกริช จันทร์ราช		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
23	นางสาวกุลิสรา ลิกกะให้		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
24	นายทวีพงษ์ สรสินต์		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
25	นายเอนก น้อยจันทร์		✓	3	5		✓			ส.ค.-59	9 ส.ค. 59	5
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 25 คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

<p>ระดับความรู้อุปัจจุบัน *(1)</p> <p>ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม</p> <p>ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)</p> <p>ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน</p> <p>ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย</p> <p>ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา</p>	<p>ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)</p> <p>ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก</p> <p>ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี</p> <p>ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้</p> <p>ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง</p> <p>ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย</p>
--	---	---

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป