

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาระบบราชการ

แบบฟอร์มที่ 2.1 ความสามารถ/ทักษะ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	จำนวนครั้งการพัฒนา/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรุงฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรุงฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)			
	นายสมเกียรติ กรอบแก้ว	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ		4	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นางสาวจุฑพร ปัสดา	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ปฏิบัติการ		3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นางสาวเบญจวรรณ นาคนาส	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ปฏิบัติการ		3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นางสาวจารุวรรณ หมุนชัยแก้ว		นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นายทศพล ยอดประเสริฐ		นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นางสาวปัทมา มีแสงเงิน		นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4
	นายปัจักร ปิติรัตนนา		นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3	5	เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	10-11 ก.ย. 58	11 ก.ย. 58	4

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ การเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาระบบราชการ

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้ ⁽¹⁾	ระดับความสำคัญ ⁽²⁾	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	
										วันที่ผ่าน
										ระดับผลการพัฒนา ⁽³⁾

หมายเหตุที่ใช้ในบันทึก "(1)"; "(2)"; "(3)"

ระดับความรู้ในเบื้องต้น "1"

ระดับ 5 ความชำนาญ มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม

ระดับ 4 ความชำนาญ มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความชำนาญ มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความชำนาญ มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความชำนาญ ไม่มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน "2"

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรให้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาบ้าง

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ "3"

ระดับ 5 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ติดมาก

ระดับ 4 สามารถนำมารับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมารับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมารับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมารับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป