

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

แบบฟอร์มที่ 2.1

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน _____ กลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ _____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____ ยกระดับองค์กรด้วย Innovation Master Plan _____

| กลุ่ม/ฝ่าย/งาน | ชื่อ/สกุล | ตำแหน่ง | | ระดับ ความรู้*(1) | ระดับความสำคัญ *(2) | เหตุผล ความจำเป็น | พัฒนาโดย | | | ช่วงเวลาการพัฒนา | รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ | |
|--|----------------------------|-----------|---------------|----------------------|---------------------|---|------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | ข้าราชการ | พนักงานราชการ | | | | จัดอบรมภายในกรมฯ | ส่งอบรมภายนอกกรมฯ | วิธีอื่นๆ(ระบุ) | | วันที่ผ่าน | ระดับผลการพัฒนา*(3) |
| | นางจุรีรัตน์ แสนโกชน์ | ผชช | | 3 | 5 | เพื่อบูรณาการองค์ความรู้และ เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม | | / | | ธ.ค. 2558 | (บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา) | |
| | นายวิวัฒน์ ชัยชนะศิริวิทยา | น.สพ ชพ. | | 3 | 5 | | | / | | ธ.ค. 2558 | (บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา) | |
| รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u> 2 </u> คน | | | | | | | | | | | | |

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____ การใช้งาน Joomla เบื้องต้น _____

| กลุ่ม/ฝ่าย/งาน | ชื่อ/สกุล | ตำแหน่ง | | ระดับ ความรู้*(1) | ระดับความสำคัญ *(2) | เหตุผล ความจำเป็น | พัฒนาโดย | | | ช่วงเวลาการพัฒนา | รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ | |
|--|------------------|-----------|---------------|----------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | ข้าราชการ | พนักงานราชการ | | | | จัดอบรมภายในกรมฯ | ส่งอบรมภายนอกกรมฯ | วิธีอื่นๆ(ระบุ) | | วันที่ผ่าน | ระดับผลการพัฒนา*(3) |
| | นางวิลาสินี จงกล | | นจท. | 2 | 4 | เพื่อพัฒนาเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน | | | ศึกษาด้วยตนเอง | ธ.ค. 2558 | (บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา) | |
| | | | | | | | | | | | (บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา) | |
| รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u> 1 </u> 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