

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา  
หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวง 2

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำเร็จ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่น(ระบุ)		วันที่พัฒนา	ระดับผลการพัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	1. นายสำเริง จันทนะลิขิต	นักจัดการทั่วไปชำนาญการ	นิติกร	2	4	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	2. นายจักรวาล เวฬุคามกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
ส่วนยุทธศาสตร์ฯ	3. จ.อ.อดิพล บำรุงพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	4. นางเดือนเพ็ญ ธิญะวานิช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	5. น.ส.ณอนนวล ทุ่งไธสง	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	6. นางพวงมา กลิ่นจันทร์	พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล		1	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
ส่วนมาตรฐานสินค้า	7. นายกิตติ มทาวีรุฬห์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ		2	4	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	8. ส.กรรองแก้ว สุขุมศิริ	นักวิชาการสัตวบาล		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
ส่วนส่งเสริมฯ	9. นายศิริพงศ์ มาสำราญ	นักวิชาการสัตวบาล		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
	10. น.ส.ภัคตินันท์ จอสูงเนิน	นักวิชาการสัตวบาล		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2
ส่วนสุขภาพสัตว์	11. น.ส.เรืองรอง บุญฉิม	นักวิทยาศาสตร์		2	3	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	/	/	/	16-18 ก.พ.58	19 มี.ค.-58	2

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 11 คน

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานกรหน้า 4

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

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง