

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคคลตามการวิเคราะห์ความต้องการบุคคล (IDP)

๑. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา
หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสุขภาพ

๑.๑ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ (*)2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	วันที่ผ่าน พัฒนา(*)3)
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		
สนง.ปศอ.หนองใหญ่	นายธานี กองอ่อน	✓		๓	๔	๑. เพื่อให้ผู้ เข้ารับการ	✓		จัดทรวินิยการ ม.ย. - ส.ค.๕๘	(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
สนง.ปศอ.เกาะจันทร์	นายศิวิน ศรีถากการ	✓		๓	๔	เข้ารับการ			ให้ความรู้	(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
สนง.ปศอ.บ่อทอง	นายอดิศักดิ์ โพธิ์นึ่งแดง	✓		๓	๔	อบรมนำความ รู้ที่ได้รับไป			และมีการ ประเมินผล	(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
สนง.ปศอ.บ่อทอง	น.ส.ธัญญ์พิชชา ศิริโชติวรกาญจน์	✓		๓	๔	ปฏิบัติได้ถูกต้อง และรวดเร็ว				(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ฐนิตินันท์ จินต์ฉาใจ	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาสุขภาพสัตว์	นายพิพัฒนะ เครือชาติ	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาสุขภาพสัตว์	นายโชควิวัฒน์ ขงวาทินัน	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาสุขภาพสัตว์	นายหัสสธล ทิตมูล	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์	นายศิริพงษ์ วงเวียน	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาคุณภาพปศุสัตว์	นางสาวศิริรัตนา คำสีลา	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาคุณภาพปศุสัตว์	น.ส.แสงมณี แก้ววาทินัน	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาคุณภาพปศุสัตว์	น.ส.วันเพ็ญ นามวิชา	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔
พัฒนาคุณภาพปศุสัตว์	นายติลก เทียมภักดี	✓		๓	๔					(นับตั้งกหลังจากได้รับการพัฒนา)	๔

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม ๓๒ คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรูในปัจจุบัน *(1)

ระดับความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีย่อม

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องรู้ความ

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องรู้ความ

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย