



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (โทร. ๒๓๓๒)

ที่ กษ ๐๖๐๘/ ๓๙๕

วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๖๐๒/ว.๒๔๐๙ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ แจ้งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะพิจารณาจากหลักฐานที่หน่วยงานแสดงบนเว็บไซต์เท่านั้น จะไม่พิจารณารายงานที่ส่งเป็นเอกสาร และรายงานแสดงหลักฐานการวางแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนด ภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

ฝ่ายบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการติดตามรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ ของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรียบร้อยแล้วดังนี้

๑. มีข้าราชการบรรจุใหม่ ตามหนังสือ กษ ๐๖๐๒/๒๔๘๖ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง ส่งตัวข้าราชการบรรจุใหม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ส่งตัวข้าราชการบรรจุใหม่จำนวน ๒ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ คือ นางปัทมาภรณ์ รูปบูชา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๔ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป นางสาวขวัญจิรา ยงพรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๖ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป โดยฝ่ายบริหารทั่วไป แจ้งให้ข้าราชการ ๒ รายดังกล่าวทราบและเข้าเรียนทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.) <https://learningportal.ocsc.go.th/> ดังนี้ ๑. ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) รหัส DS๐๙ และ ๒. ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ รายวิชาการให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗ และรายงานตามแบบฟอร์มแผนการพัฒนากิจกรรมบุคคลตัวแสดงบนเว็บไซต์ <https://ict@dld.go.th> เรียบร้อยแล้ว

๒. ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ ๒๗๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง ย้ายข้าราชการ นางสาวโชติกา พันชน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๖ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๙๑ สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน ได้แจ้งการรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ และ ๒ ให้ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน ทราบเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

๓.การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ ตามแบบฟอร์ม IDP๔ ของข้าราชการ จำนวน ๑๖ คน และพนักงานราชการ ๑๐ คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน รายงานฯผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน <https://ict@dld.go.th> ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

๔.ถอดบทเรียนการพัฒนาบุคลากร ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒/๒๕๖๗ (ทักษะดิจิทัล(Digital) และ (ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ)การเรียนรู้ทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. รายงานฯผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน <https://ict@dld.go.th> ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววินิกา หิรัญญโกมล)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)
ผู้อำนวยการ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
Information and Communication Technology Center
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

ถอดบทเรียนการพัฒนาบุคลากร ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒/๒๕๖๗

(ทักษะดิจิทัล(Digital)และ (ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ)

การเรียนรู้ทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ส่วนที่ ๑ ความสำคัญความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๖๐๒/ว.๖๓๒๐ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ แจ้งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖-มีนาคม ๒๕๖๗) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะพิจารณาจากหลักฐานที่หน่วยงานแสดงบนเว็บไซต์เท่านั้น จะไม่พิจารณารายงานที่ส่งเป็นเอกสาร และรายงานแสดงหลักฐานการวางแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนด ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ นั้น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ในสังกัด รวมจำนวน ๒๕ คน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย สร้างองค์กรการเรียนรู้และความสุขในการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตามการประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย ๑. ทักษะดิจิทัล(Digital) ๑ เรื่อง (บังคับ) และ ๒.ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศกำหนด จึงพิจารณาเห็นควรจัดการเรียนรู้ทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์(E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.) <https://learningportal.ocsc.go.th/> ดังนี้ ๑. ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชาการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) รหัส DSo๙ และ ๒.ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ รายวิชาการให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗ เพื่อจะได้ดำเนินการรายงานตามแบบฟอร์มแผนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) (ตามแบบฟอร์ม IDP ๔ ผ่านบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

ส่วนที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินพัฒนาบุคลากร ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒/๒๕๖๗

๑.แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๒.จัดประชุมคณะกรรมการและผู้เข้าร่วม(ข้าราชการ/พนักงานราชการในสังกัด) การพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๓.ดำเนินการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ตนเอง จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ทักษะดิจิทัล(Digital) (บังคับ) และ ๒.ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง (ตามแบบฟอร์ม IDP๑)

๔.นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์จุดที่ต้องการพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนาในระยะเวลา ๑ ปี (ตามแบบฟอร์ม IDP๒)

๕.วางแผน วิเคราะห์ประเด็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล กำหนดเป้าหมายการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา แนวทางการประยุกต์ในการทำงาน (ตามแบบฟอร์ม IDP๓)

๖.รายงานผลการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นำข้อมูลรายละเอียดการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานบันทึกลงในแบบฟอร์ม HRD ในรูปแบบไฟล์ Excel ของหน่วยงานรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แดงบนเว็บไซต์ ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๗.การรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) (ตามแบบฟอร์ม IDP ๔) ที่ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว แดงหลักฐานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน รวม ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ผ่าน <https://ict.dld.go.th> แดงบนเว็บไซต์ ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

แผนการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากร (ตามตัวชี้วัดบังคับ) ประจำปี ๒๕๖๗												
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๗												
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร												
ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา (๒)	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาพัฒนาบุคลากร									
			๒๕๖๖					๒๕๖๗				
			พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ทักษะดิจิทัล	ข้าราชการ/ พนักงานราชการในสังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)										
การให้บริการที่เป็นเลิศ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ/ พนักงานราชการในสังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)										

รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗

เป้าหมายการเรียนรู้/การพัฒนา

๑. ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน
๒. สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กร เพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป
๓. พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาประเด็นการเรียนรู้

- ๑.สำรวจมุมมองการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด
- ๒.ความกังวลใจในการทำงานบริการ ณ จุดบริการ
- ๓.เรียนรู้พฤติกรรมของลูกค้า
- ๔.หลักการและหัวใจสำคัญของการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๕.กรณีศึกษาและตัวอย่างสถานการณ์ (Story Telling)
- ๖.ทักษะสำคัญในการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๗.คุณสมบัติของนักบริการมืออาชีพ

ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้

- ๑.บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีทัศนคติ และแนวคิดที่ดีในการทำงานบริการ ด้วยความรักในอาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนได้
- ๒.บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความรู้ในเรื่องการให้บริการ และสามารถฝึกฝน ให้มีความเชี่ยวชาญได้อย่างเข้าใจจริง
- ๓.บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา ที่ผ่านการคิด วิเคราะห์ ด้วยหลักจิตวิทยาบริการ
- ๔.บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความรับผิดชอบพร้อมมีความคิดสร้างสรรค์ในการยกระดับการให้บริการอย่างมืออาชีพ

การพัฒนาในโอกาสต่อไป

บุคลากรในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งใจที่จะศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้าง การบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) . รหัส DSo๙

เป้าหมายการเรียนรู้/การพัฒนา

- ๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล
- ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล
- ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร
- ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร
- ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

ประเด็นการเรียนรู้

- ๑.แนวคิดการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กร
- ๒.แนวทางจัดการปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและอุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร
- ๓.ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับปัจจัยต่างๆ ที่เกื้อหนุน
- ๔.หลักการจัดการความเปลี่ยนแปลงของสถาปัตยกรรมองค์กร
- ๕.หลักการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้

- ๑.บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ได้เรียนรู้ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันหรืออุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร
- ๒.บุคลากรในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้เรียนรู้ความหมายและความสำคัญ ของที่มีผลต่อการดำเนินในยุคดิจิทัล แนวทางการนำแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล
๓. บุคลากร ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรียนรู้ แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสถาปัตยกรรม แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการสื่อสารเพื่อให้แผนการดำเนินงานสัมฤทธิ์สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กรและทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

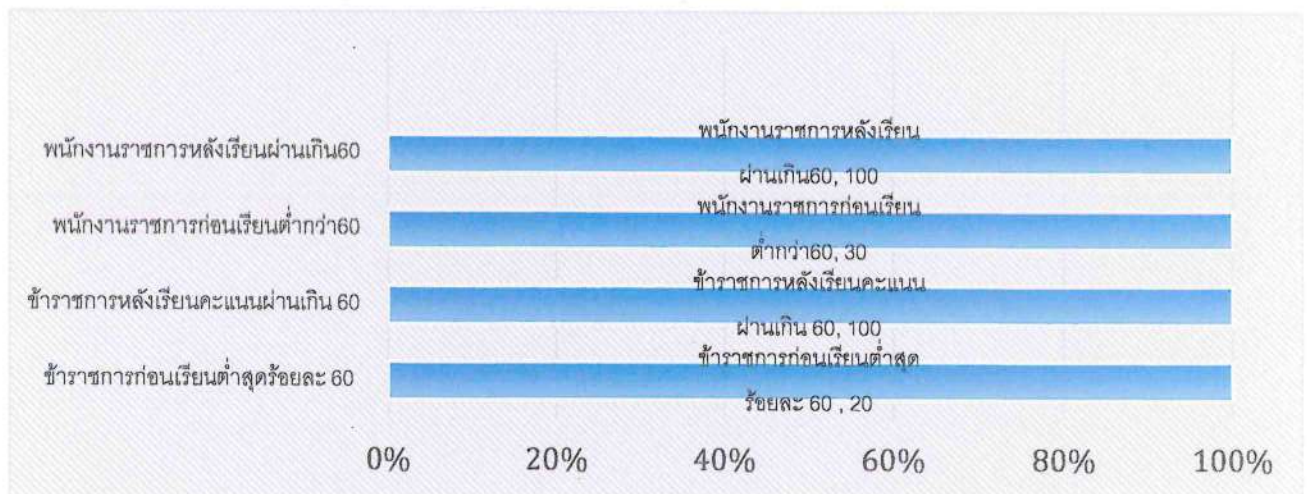
การพัฒนาในโอกาสต่อไป

บุคลากรในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป

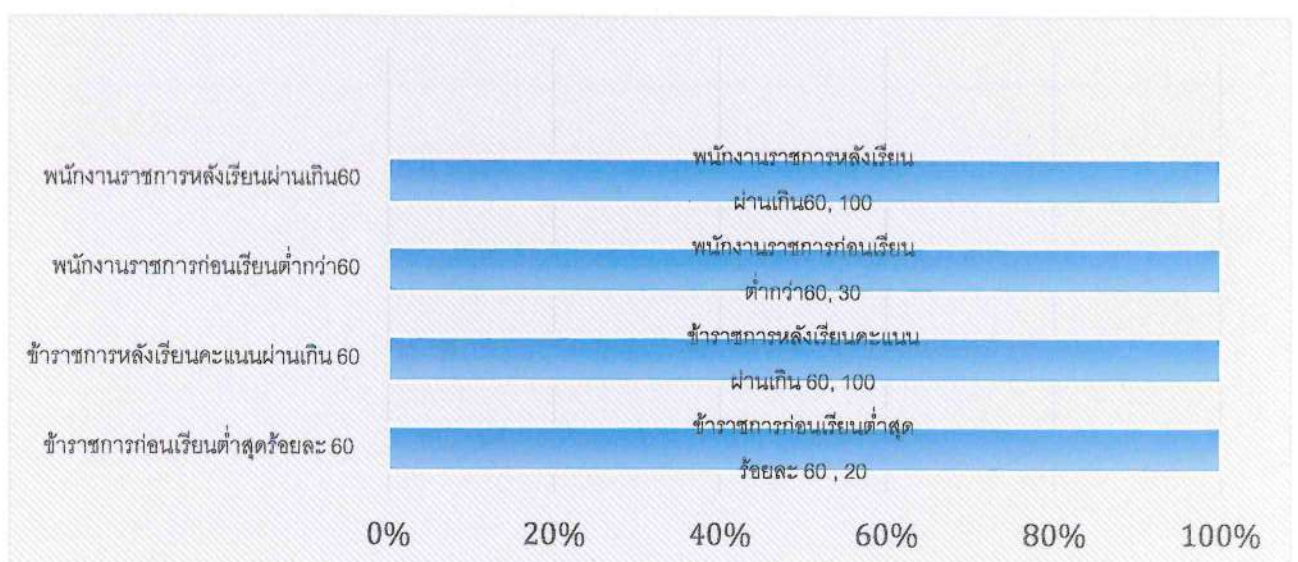
ส่วนที่ ๓ การประเมินผล

ตามศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้มีการพัฒนาบุคลากร ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๒/๒๕๖๗ (ทักษะดิจิทัล(Digital)และ (ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ) การเรียนทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๒๔ ราย โดยเริ่มลงทะเบียนเข้ารับการเรียน ระหว่าง วันที่ ๑ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ และระหว่างวันที่ ๑ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพิ่มเติมกรณีมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย ในสังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน วิธีการประเมินผล ประเมินผลจากผู้เข้ารับการ การเรียนทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space จำนวน ๒๖ คน เก็บข้อมูลจากรายงานผลแบบทดสอบก่อนเรียน Pre-test และแบบทดสอบหลังเรียน Post-test พร้อมทั้งแสดงผลใบประกาศนียบัตร รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) . รหัส DSo๙๘และรายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗

คะแนน วิชาการให้บริการที่เป็นเลิศ



คะแนน วิชาบริหารความเสี่ยงดิจิทัล(Digital Risk Management)



ส่วนที่ ๔ สรุปข้อมูลถอดบทเรียน

ตามที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด โดยมีการวางแผน และการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง จุดที่ต้องการพัฒนา ของแต่ละบุคคลและองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็น เหมาะสม เพื่อ สามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และบรรลุผลตรงตามความต้องการของ บุคคล ภารกิจ และองค์กร ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” ของ กรมปศุสัตว์ โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัด รายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ : การดำเนินการวางแผน พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยการวางแผนกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการดำรงตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น และการวิเคราะห์ตนเอง จำนวน ๒ เรื่อง ประกอบด้วย (๑) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) เรื่อง (บังคับ) ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีสามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนอง การให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ และ (๒) ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้พิจารณาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและการวิเคราะห์ตนเอง (รายบุคคล) (ตามแบบฟอร์ม IDP ๑) ให้มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กรมปศุสัตว์กำหนด โดยบริหารจัดการเรียนทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่าน ระบบ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.) <https://learningportal.ocsc.go.th/> ๑. ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) รหัส DS๐๙ และ ๒.ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗ โดยข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้เข้าเรียนรู้ทางไกลโดยทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E- Learning) จำนวน ๒ รายวิชาดังกล่าวจนสำเร็จหลักสูตรตามการใช้งาน OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.) เพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อการพัฒนาเติบโตในสายงาน และนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล มา วิเคราะห์จุดที่ต้องการพัฒนา และเป้าหมายการพัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี (ตามแบบฟอร์ม IDP ๒) และ วางแผนและ วิเคราะห์ประเด็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา รายบุคคล กำหนดเป้าหมายการพัฒนา วิธีการ พัฒนา ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา และแนวทางการประยุกต์ใช้ ในการทำงาน (ตามแบบฟอร์ม IDP ๓) และการรายงานผล การพัฒนารายบุคคล (IDP) (ตามแบบฟอร์ม IDP ๔) ที่ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว ครบถ้วน แสดงหลักฐานผลการ พัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการ จำนวน ๑๖ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน รวม ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน และรายงานการพัฒนาศักยภาพฯ ผ่าน <https://ict.dld.go.th> เรียบร้อยแล้ว

การพัฒนาศักยภาพตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กรมปศุสัตว์กำหนด ทุกประการ



การพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



เรียนทางไกลโดยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ผ่านระบบ OCSC Learning Space
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.) <https://learningportal.ocsc.go.th/>



ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

รหัส DSo๙

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายพุง ตริกมล

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายพยุ่ง ตรีภมล

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา *พยุ่ง*

(นายพยุ่ง ตรีภมล)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา *อุษ*

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวณงณภัส พสุรัตน์.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล 2.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล 3.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาศักยภาพด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร 4.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร 5.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	p เป็นไปตามแผน o ไม่เป็นไปตามแผน	p พัฒนาแล้ว ดีขึ้น o	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป และป้องกันมิให้กระทบต่องานธุรการและงานด้านพัสดุ
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	1.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน 2.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป 3.พัฒนานตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	p เป็นไปตามแผน o ไม่เป็นไปตามแผน	p พัฒนาแล้ว ดีขึ้น o	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวังต่อไป

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นางสาวณงณภัส พสุรัตน์)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ

วันที่.....15...../.....มี.ค...../2567.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่...15...../.....มี.ค...../.....2567.....

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายวัชรพงษ์ ชื่นพิมลชาญกิจ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนานตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายวัชรพงษ์ ชื่นพิมลชาญกิจ

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นายวัชรพงษ์ ชื่นพิมลชาญกิจ)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายธรรมรัตน์ เนาว์สูงเนิน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายธรรมรัตน์ เนาว์สูงเนิน

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

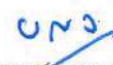
.....

ผู้รับการพัฒนา 

(นายธรรมรัตน์ เนาว์สูงเนิน)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายเอกพงศ์ สุวรรณพงศ์

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเห็นความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายเอกพงศ์ สุวรรณพงศ์

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา *เอก*

(นายเอกพงศ์ สุวรรณพงศ์)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา *บง*

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายศิริพล พจนวิเศษ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายศิริพล พจนวิเศษ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา 

(นายศิริพล พจนวิเศษ)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายธนา รัตนจำรูญ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายธนา รัตนจำรูญ

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา

(นายธนา รัตนจำรูญ)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนวรรณ์ บุญทองเนียม

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓. สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔. สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕. ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑. ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒. สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓. พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset/ กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนวรรณ์ บุญทองเนียม

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ฯ มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ฯให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา 

(นางสาวนวรรณ์ บุญทองเนียม)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายปิยะวิทย์ บุญเรือง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายปิยะวิทย์ บุญเรือง

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา *ปิยะวิทย์ บุญเรือง*

(นายปิยะวิทย์ บุญเรือง)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา *UNG*

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายสุรัช ถมวิจิตร

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา *สุรัช*

(นายสุรัช ถมวิจิตร)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา *UNOT*

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายสุรัช ภูมิวิจิตร

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายคงสร ธนาวุฒิ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนานตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตวิทยาบริการ พัฒนาการบริการที่เป็นเลิศและเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายคงสร ธนาวุฒิ

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลา และย้อนกลับไปฟังซ้ำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา

(นายคงสร ธนาวุฒิ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวภาณุตา บุณนาค

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวภาณุตา บุญนาค

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ผู้รับการพัฒนา..... 

(นางสาวภาณุตา บุญนาค)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา..... 

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวนัยนา สุขใสแก้ว.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป และป้องกันมิให้กระทบต่องานธุรการและงานด้านพัสดุ
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวนัยนา สุขใสแก้ว.....

หน้า ๑

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(.....นางสาวนัยนา สุขใสแก้ว.....)

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน.....

วันที่...../...../.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....

วันที่...../...../.....

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวรวินภา หิรัญญโกมล.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนานตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวรวีณา หิรัญญโกมล.....

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(.....นางสาวรวีณา หิรัญญโกมล.....)

ตำแหน่ง....เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส.....

วันที่...๑๕...../.....มีนาคม.../...๒๕๖๗....

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง....ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....

วันที่...๑๕...../.....มีนาคม.../...๒๕๖๗....

กลุ่มพัฒนابุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นายพิฑูร ภู่อันติ.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อให้บริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นายพิฑูร ภูสันติ.....

หน้า ๑

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นายพิฑูร ภูสันติ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ

วันที่...../...../.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่...../...../.....

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวณัฐกานต์ ท้าวพินวงศ์.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาศักยภาพด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้บริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นางสาวณัฐกานต์ ท้าวพินวงศ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายถนอม น้อยหมอ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายถนอม น้อยหอม

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา

(นายถนอม น้อยหอม)

ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพานฐิตา หิรัญญะสิริ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำการมาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพานฐิศา หิรัญญะสิริ

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

ขาดเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนการสอน การเรียนไม่ต่อเนื่อง

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นางสาวพานฐิศา หิรัญญะสิริ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพิมพ์พิชชาภัส ศิริวัฒน์

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตวิทยาบริการ พัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพิมพ์พิชชาภัส ศิริวัฒน์

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลา และย้อนกลับไปฟังซ้ำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา 

(นางสาวพิมพ์พิชชาภัส ศิริวัฒน์)

ตำแหน่ง นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวทิพวรรณ อังกาบ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การให้บริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวทิพวรรณ อังกาบ

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....*อ.ทิพวรรณ*

(นางสาวทิพวรรณ อังกาบ)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

วันที่ ๑๕/มีนาคม/๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา.....*อ.นง*

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕/มีนาคม/๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนานุเคราะห์ กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวธรรดา ไพบูลย์.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาด้านองค์ความรู้ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(นางสาวธรรดา ไพบูลย์)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสุวรรณี กาญจนกุลิต.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์การบริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้องค์กรเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อให้บริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้นักวิชาการของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

หน้า ๑

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้องค์กรต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(.....นางสุวรรณี กาญจนกุลิต.....)

ตำแหน่ง...นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ

วันที่...../...../.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง....ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร....

วันที่...../...../.....

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อให้บริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้อุบัติการณ์ของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียน

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา

(นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสารสนเทศและข้อมูลสถิติ

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

โปรแกรมตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ยังไม่มีแผนการพัฒนา (หากต้องการ)

คำชี้แจง ให้ท่านป้อนรายชื่อบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน (ยกเว้นลูกจ้าง) ลงในช่อง "คำนำหน้าชื่อ (ไม่ใช่ตัวย่อ)/ชื่อ-สกุล" ระบบจะทำการตรวจสอบรายชื่อที่ท่านป้อนกับSheet "วางแผนการพัฒนา" หากรายชื่อใดเคยมีแผนการพัฒนาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงที่ผ่านมา ระบบจะแสดงผลว่า "มีแผนการพัฒนาแล้ว" หากรายชื่อใดไม่เคยได้รับการพัฒนาเลย ระบบจะแสดงผลว่า "ยังไม่มีแผนการพัฒนา"

หมายเหตุ

- การป้อนรายชื่อบุคลากรคนเดียวกันจะต้องเหมือนกันทุกประการ ทั้งตัวสะกด ช่องว่างระหว่างชื่อ-นามสกุล หรือช่องว่างหลังนามสกุล
ตัวอย่างที่1 Sheetแรกป้อนชื่อ "นางสาวชื่อสัตย์ อดทน" แต่Sheetที่สอง ป้อนชื่อ "นางสาวชื่อสัตย์ อดทน" (มีช่องว่างระหว่างชื่อ-สกุลมากกว่า 1 ช่อง) ระบบจะคำนวณว่าเป็น 2 คน
ตัวอย่างที่2 Sheetแรกป้อนชื่อ "นางสาวชื่อสัตย์ อดทน" แต่Sheetที่สอง ป้อนชื่อ "นางสาวชื่อสัตย์ อดทน_" (มีช่องว่างแฝงหลังนามสกุล) ระบบจะคำนวณว่าเป็น 2 คน
- โปรแกรมจะคำนวณสถานะการวางแผนการพัฒนาดังแต่เริ่มปีงบประมาณจนถึงปัจจุบัน โดยไม่แยกรอบการประเมิน
- สามารถเพิ่ม-ลด ปรับเปลี่ยนรายชื่อบุคลากรได้
- Sheetนี้ไม่ต้องนำส่งกองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	คำนำหน้าชื่อ (ไม่ใช่ตัวย่อ)/ ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ ระดับ	สถานะการมีแผนการพัฒนา ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ - ปัจจุบัน
1	นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
2	นางสาวพานธิศา หิรัญญะสิริ	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
3	นางสาวพิมพ์พิชชาภัส ศิริวัฒน์	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
4	นางสาวทิพวรรณ อังกาบ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	มีแผนการพัฒนาแล้ว
5	นายคงสร ธนาวุฒิ	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
6	นายปิยะวิทย์ บุญเรือง	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
7	นายธนา รัตนจำรูญ	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
8	นางสาวนวรรณ์ บุญทองเนียม	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว

9	นางสาวณัฐกานต์ ท้าวพินวงค์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
10	นางสาวธรรดา ไพบูลย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
11	นายพิฑูร ภู่อันติ	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
12	นายธรรมรัตน์ เนาว์สูงเนิน	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
13	นายถนอม น้อยหอม	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
14	นางสุวรรณี กาญจนภูสิต	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
15	นางสาวภาณุตา บุณนาค	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
16	นายศิริพล พจนวิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
17	นายพยุ่ง ตรีกลม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
18	นายวัชรพงษ์ ชื่นพิมลชาญกิจ	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
19	นายสุรชัย ถมวิจิตร	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
20	นางสาวรวินภา หิรัญญโกมล	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	มีแผนการพัฒนาแล้ว
21	นางสาวนัยนา สุขใสแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	มีแผนการพัฒนาแล้ว
22	นางสาวโชติกา พันชน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(ย้ายไปปศจ.น่าน)	มีแผนการพัฒนาแล้ว
23	นายเอกพงศ์ สุวรรณพงศ์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	มีแผนการพัฒนาแล้ว
24	นางสาวนงนภัส พสุรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	มีแผนการพัฒนาแล้ว
25	นางปัทมาภรณ์ ฐูปุชา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	มีแผนการพัฒนาแล้ว
26	นางสาวขวัญจิรา ยงพรม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	มีแผนการพัฒนาแล้ว
29			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)
30			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)
31			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)
32			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)
33			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)
34			ป้อนรายชื่อบุคลากรเพิ่ม(ถ้ามี)

การวางแผนเป้าหมายและการวิเคราะห์ตนเอง

ชื่อ - นามสกุล.....นางปัทมาภรณ์ ฐปบุชา.....

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการ.....ระดับ.....ปฏิบัติงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์.....

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ หรือ บริการทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ของตำแหน่งปัจจุบัน....."พัฒนาทักษะ พัฒนางาน โดยยึดหลักและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ".....

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ตนมีอยู่	
	มีเพียงพอ	ควรพัฒนาเพิ่มเติม
๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง (บังคับ)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. ความรู้ความเข้าใจระบบดิจิทัล ๒. ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๓. การบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กร	๑. องค์ประกอบ/แนวทาง/แผนงานเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. หลักการ/แนวทางในการทำให้เป้าหมายการบริหารความเสี่ยงมีความสำเร็จ
๒. ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน ภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง	๑. การให้บริการงานราชการ ๒. การพัฒนาการให้บริการประชาชน ๓. การให้บริการและอำนวยความสะดวกผ่านช่องทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน	๑. หลักการ/ทักษะในการบริการที่เป็นเลิศ ๒. คุณสมบัติในการให้บริการที่เป็นเลิศ ๓. ประโยชน์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการการให้บริการที่เป็นเลิศ
การให้บริการที่เป็นเลิศ		

ผู้รับการพัฒนา.....

(..นางปัทมาภรณ์ ฐปบุชา.....)

ตำแหน่ง...เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน.....

วันที่....๒๑./.....พฤษภาคม...../..๒๕๖๗...

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุญิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่....๒๑./.....พฤษภาคม...../..๒๕๖๗...

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล

ชื่อ - นามสกุล.....นางปัทมาภรณ์ ฐูปูชา.....

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการ.....ระดับ.....ปฏิบัติงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์.....

ประเด็นการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล (Digital)		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓. นำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔. นำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

ประเด็นการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑. ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒. นำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับการพัฒนา.....

(....นางปัทมาภรณ์ ฐูปูชา.....)

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน...

วันที่....๒๑../.....พฤษภาคม...../..๒๕๖๗...

ผู้บังคับบัญชา.....

(....นางสาวบุญิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่....๒๑../.....พฤษภาคม...../..๒๕๖๗...

แผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับการพัฒนา.....นางปัทมาภรณ์ ธูปบูชา.....ลงนาม.....

ผู้บังคับบัญชา.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....ลงนาม.....

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการ พัฒนา (๑)	เป้าหมายการพัฒนา (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา (๔)										แนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงาน (๕)	
			๒๕๖๖		๒๕๖๗									
			พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓. สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔. สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕. ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลการจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มาปรับปรุงพัฒนาในการทำงานระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑. ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒. สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กร เพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓. พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												มีความรู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้ประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการเพื่อพัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางปัทมาภรณ์ ธูปบูชา.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓. สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔. สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕. ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑. ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒. สามารถนำหลักการจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓. พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเห็นคุณค่าความหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางปัทมาภรณ์ ฐูปูชา.....

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(.....นางปัทมาภรณ์ ฐูปูชา.....)

ตำแหน่ง....เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน....

วันที่...๒๑...../.....พฤษภาคม.../...๒๕๖๗....

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง....ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร....

วันที่...๒๑...../.....พฤษภาคม.../...๒๕๖๗....

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

รูปภาพประกอบการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

จัดการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) รหัส DSo๙

นางปัทมาภรณ์ รูปบูชา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



ปัทมาภรณ์

OCSC Learning Space

Pre-test รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

จำนวนข้อสอบ 1 ข้อ 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ได้ 11 จาก 20 คะแนน

การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) DS09

แบบทดสอบ Pre-test

- บทที่ 11 ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2 ข้อ, 2 นาที
- บทที่ 12 องค์ประกอบของแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2 ข้อ, 5 นาที
- บทที่ 13 รูปแบบในการประเมินสถานการณ์ของสภาพการณ์องค์กร 2 ข้อ, 4 นาที
- บทที่ 14 ความสัมพันธ์ของรูปแบบในการประเมิน

OCSC Learning Space

Post-test รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

จำนวนข้อสอบ 1 ข้อ 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ได้ 13 จาก 20 คะแนน

การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) DS09

แบบทดสอบ Post-test

- บทที่ 5.4 เป้าหมายของธรรมาภิบาลในสภาพการณ์องค์กรดิจิทัล 3 ข้อ, 4 นาที
- บทที่ 5.5 แนวทางปฏิบัติงานการจัดการสภาพการณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 3 ข้อ, 5 นาที

แบบประเมินรายวิชา

★★★★★



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางปัทมาภรณ์ รูปบูชา

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2567

(นายปียวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



รูปภาพประกอบการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

จัดการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐฯ รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗

นางปัทมาภรณ์ ธูปบูชา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



ปัทมา

OCSC Learning Space

Pre-test รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

ทำแบบทดสอบ 1 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ทำได้ 11 คะแนน 20 คะแนน

การให้บริการที่เป็นเลิศ MS07

- แบบทดสอบ Pre-test
- บทที่ 1 บทแนะนำรายวิชา 30 วินาที, 5 นาที
- บทที่ 2 แผนการเรียนรู้ 30 วินาที, 2 นาที
- บทที่ 3 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด 30 วินาที, 24 นาที
- บทที่ 4 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด part1 30 วินาที, 18 นาที
- บทที่ 5 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด part2 30 วินาที, 9 นาที

OCSC Learning Space

Post-test รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

ทำแบบทดสอบ 8 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ทำได้ 13 คะแนน 20 คะแนน

การให้บริการที่เป็นเลิศ MS07

- เลือก 30 วินาที, 4 นาที
- บทที่ 9 กระดาษศึกษา 30 วินาที, 7 นาที
- บทที่ 10 ศึกษาในการให้บริการที่เป็นเลิศ 30 วินาที, 16 นาที
- บทที่ 11 คุณสมบัติในการให้บริการที่เป็นเลิศ 30 วินาที, 16 นาที
- แบบทดสอบ Post-test
- แบบประเมินรายวิชา

โปรดให้คะแนนรายวิชา

★★★★★



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางปัทมาภรณ์ รูปบูชา

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง)
ให้ไว้ ณ วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



การวางแผนเป้าหมายและการวิเคราะห์ตนเอง

ชื่อ - นามสกุล.....ขวัญจิรา ยงพรหม.....

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการ.....ระดับ.....ปฏิบัติงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์.....

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ หรือบริการทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง
ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
.....

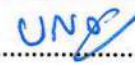
วิสัยทัศน์ของตำแหน่งปัจจุบัน.....มุ่งมั่นพัฒนางาน โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เน้นให้บริการที่ดี มีครบถ้วนปัจจุบัน สร้างสรรค์ด้วยระบบ
เทคโนโลยี ”

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ตนมีอยู่	
	มีเพียงพอ	ควรพัฒนาเพิ่มเติม
๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง (บังคับ)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.การใช้งานระบบดิจิทัล ๒. ความเข้าใจความหมายของระบบดิจิทัล ๓.การบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กร	๑.แนวทางและกลยุทธ์ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๒.การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาปัตยกรรมองค์กร

๒. ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน ภารกิจ ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง	๑.การให้บริการกับผู้ที่มาใช้บริการ	๑.หลักการและหัวใจสำคัญในการบริการที่เป็นเลิศ
การให้บริการที่เป็นเลิศ	๒.การพัฒนาการให้บริการประชาชน ๓.การตอบคำถามและอธิบายสร้างความ เข้าใจกับผู้ใช้บริการ	๒.การเรียนรู้พฤติกรรมของลูกค้าเพื่อสร้างความเข้าใจ ในความคิดและการแสดงพฤติกรรมของลูกค้า ๓.ทักษะที่สำคัญในการให้บริการที่เป็นเลิศ

ผู้รับการพัฒนา.....

 (.....
 (นางสาวขวัญจิรา ขงพรม)
 ตำแหน่ง.. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 วันที่...๒๑.../.....พฤษภาคม...../..๒๕๖๗.....

ผู้บังคับบัญชา.....

 (.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....
 วันที่...๒๑...../...พฤษภาคม..../...๒๕๖๗.....

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม.....

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการ.....ระดับ.....ปฏิบัติงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์.....

ประเด็นการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล (Digital)		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.เข้าใจความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแนวทางและหลักของการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลการมา ใช้กับการทำงานได้ ๓.เข้าใจในแนวทางปฏิบัติในการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล
ประเด็นการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.สามารถนำหลักการและหัวใจสำคัญในการบริการที่เป็นเลิศมาปรับ ใช้กับการให้บริการกับผู้ให้บริการ ๒.เพิ่มและต่อยอดทักษะในการให้บริการที่เป็นเลิศเพื่อนำมาใช้ในการ ทำงาน ๓.สร้างความประทับใจกับผู้ให้บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ องค์กรมากขึ้น

ผู้รับการพัฒนา.....

(....นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม.....)

ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน.....

วันที่....๒๑../.....มีนาคม...../..๒๕๖๗.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่...๒๑...../...มีนาคม...../.....๒๕๖๗...

แผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับการพัฒนา.....นางสาวขวัญจิรา ยงพร.....ลงนาม.....

ผู้บังคับบัญชา.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....ลงนาม.....

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการ พัฒนา (๑)	เป้าหมายการพัฒนา (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา (๔)										แนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงาน (๕)	
			๒๕๖๖		๒๕๖๗									
			พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลการจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มาปรับปรุงพัฒนาในการทำงานระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กร เพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												มีความรู้ทักษะ แนวทาง หลักการ ให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้ประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการเพื่อพัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม.....

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนานตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างการบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset /กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวังต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม.....

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น.....

การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนรู้

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค.....

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา.....

(.....นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม.....)

ตำแหน่ง....เจ้าพนักงานธุรปฏิบัติงาน.....

วันที่...๒๑...../....พฤษภาคม.../...๒๕๖๗....

ผู้บังคับบัญชา.....

(.....นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ.....)

ตำแหน่ง....ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....

วันที่...๒๑...../....พฤษภาคม.../...๒๕๖๗....

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวขวัญจิรา ยงพรม

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

[นายปียวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



รูปภาพประกอบการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

จัดการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ทักษะดิจิทัล(Digital) รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) รหัส DS๐๙

นางสาวขวัญจิรา ยงพรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



OCSC Learning Space

Pre-test รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

คะแนนทดสอบ 1 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ทำได้ 18 จาก 20 คะแนน

ผลการทดสอบรายวิชา

- บทที่ 11 ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2 ข้อ, 3 นาที
- บทที่ 12 องค์ประกอบของแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2 ข้อ, 3 นาที
- บทที่ 13 ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงของสถาปัตยกรรมองค์กร 3 ข้อ, 4 นาที
- บทที่ 14 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมในการประเมินความเสี่ยง 1 ข้อ, 1 นาที

OCSC Learning Space

Post-test รายวิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

คะแนนทดสอบ 1 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ทำได้ 12 จาก 20 คะแนน

ผลการทดสอบรายวิชา

- บทที่ 5.4 เป้าหมายของธรรมาภิบาลในการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล 2 ข้อ, 4 นาที
- บทที่ 5.5 แนวทางปฏิบัติในการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 3 ข้อ, 3 นาที

แบบประเมินรายวิชา

โปรดให้คะแนนรายวิชา

★★★★★



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวขวัญจิรา ยงพรม

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล [Digital Risk Management]

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

[นายปียวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



รูปภาพประกอบการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

จัดการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Space สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐฯ รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ รหัส MS๐๗

นางสาวขวัญจิรา ยงพรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



OCSC Learning Space

Pre-test รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

คะแนนทดสอบ 1 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ได้คือ 11 เริ่ม 20 คะแนน

การให้บริการที่เป็นเลิศ MS07

- แบบทดสอบ Pre-test
- บทที่ 1 บทนำรายวิชา 5 ข้อ, 5 นาที
- บทที่ 2 แผนการเรียนรู้ 5 ข้อ, 2 นาที
- บทที่ 3 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด 5 ข้อ, 24 นาที
- บทที่ 4 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด part1 5 ข้อ, 15 นาที
- บทที่ 5 ส่วนรวมของการทำงานบริการด้วยคำถามชวนคิด part2 5 ข้อ, 9 นาที

OCSC Learning Space

Post-test รายวิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

คุณผ่านเกณฑ์แล้ว

คะแนนทดสอบ 8 จาก 10 ข้อ
คะแนนสูงสุดที่ได้คือ 13 เริ่ม 20 คะแนน

การให้บริการที่เป็นเลิศ MS07

- บทที่ 6 5 ข้อ, 6 นาที
- บทที่ 9 กรณีศึกษา 5 ข้อ, 7 นาที
- บทที่ 10 ทักษะในการให้บริการที่เป็นเลิศ 5 ข้อ, 10 นาที
- บทที่ 11 คุณสมบัตินในการให้บริการที่เป็นเลิศ 5 ข้อ, 10 นาที
- แบบทดสอบ Post-test
- แบบประเมินรายวิชา

โปรดให้คะแนนรายวิชา

★★★★★



ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เลขที่: 1994
รพ. - 1 พค 2567
เวลา

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๒๕๗๓

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง...บรรจและแต่งตั้งข้าราชการบรรจใหม่

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้วยกรมปศุสัตว์ ได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นางปัทมาภรณ์ ฐปบุชา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๔ สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒. นางสาวขวัญจิรา ยงพรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๖ สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ กรมปศุสัตว์ได้ส่งตัวข้าราชการบรรจุใหม่มาปฏิบัติราชการตามที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ แล้ว ทั้งนี้ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือนแล้ว ขอให้โปรดจัดทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถึงกรมปศุสัตว์โดยด่วนเพื่อรายงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

[Signature]

(นายมนัส เทพรักษ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- 1205

wa o'ne

150/2/0000

Subrajit Kumar Ghosh

1. Wahrscheinlichkeit $\frac{1}{2}$

2. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12.

നവോദ്യമെന്നത്.

11/5/2012

(นางสาววิภากร หวัง)

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

အိန္ဒိယနိုင်ငံ

CP 2

(นางสาวบุณิกา จุตตะโพธิ์)

អ្នកនាយក

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



คำสั่งกรมปศุสัตว์

ที่ ๓๒๓/๒๕๖๗

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๙ และมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๗๗ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมรวัน รื่นมิ่งพานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์

บัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ แนนท้ายคำสั่งกรมปศุสัตว์ที่ ๙๓๕๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล วัน เดือน ปี เกิด เลขประจำตัวประชาชน	วุฒิ/สาขา สถานศึกษา	สอบแข่งขันได้			ตำแหน่งและส่วนราชการที่บรรจุ				เงินเดือน	ค่าต่าง ของช่วง เงินเดือน	ได้รับ เงินเพิ่ม	ปรับให้ ได้รับ เงินเดือน	เงินเพิ่มการ ครองชีพ ชั่วคราว	ตั้งแต่ วันที่	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ลำดับ ที่	ประกาศผล การสอบของ	ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท	ระดับ	เลขที่							
๖๗	นางปีทมาภรณ์ ฐปบูชา เกิด ๒๗ มีนาคม ๒๕๓๓ ๑ ๓๑๔๙ ๐๐๒๐๕ ๑๐ ๙	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑๓	กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖๔	๑๑,๕๐๐	๑,๑๕๐	๐	๑๑,๕๐๐	๑,๗๘๕	๒๒ เม.ย. ๖๗	เลขที่หนังสือรับรอง ผลการสอบภาค ก ๖๖๒๐๐๕๒๔

หมายเหตุ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนกว่าจะพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

บัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ แนนท้ายคำสั่งกรมปศุสัตว์ที่ จา๒๓๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล วัน เดือน ปี เกิด เลขประจำตัวประชาชน	วุฒิ/สาขา สถานศึกษา	สอบแข่งขันได้			ตำแหน่งและส่วนราชการที่บรรจุ				เงินเดือน	ค่าต่าง ของช่วง เงินเดือน	ได้รับ เงินเพิ่ม	ปรับให้ ได้รับ เงินเดือน	เงินเพิ่มการ ครองชีพ ชั่วคราว	ตั้งแต่ วันที่	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ลำดับ ที่	ประกาศผล การสอบของ	ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท	ระดับ	เลขที่							
๖๘	นางสาวขวัญจิรา ยงพรหม เกิด ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ ๑ ๔๗/๙๙ ๐๐๓๗๐ ๓๓ ๘	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑๔	กรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖๖	๑๑,๕๐๐	๑,๑๕๐	๐	๑๑,๕๐๐	๑,๗๘๕	๒๒ เม.ย. ๖๗	เลขที่หนังสือรับรอง ผลการสอบภาค ก ๖๖๒๐๐๔๑๕

หมายเหตุ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนกว่าจะพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๒๓๓๒)

ที่ กษ ๐๖๐๘/ ๓๔๗ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดภาคบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของ นางสาวโชติกา พันชน

เรียน ผอ.ศทส.

เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในหนังสือถึง ปศุสัตว์จังหวัดน่าน เรื่อง ขอส่งรายงานผลการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดภาคบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของ นางสาวโชติกา พันชน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาววินิกา หิรัญญโกมล)

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (โทร. ๒๓๓๒)

ที่ กษ ๐๖๐๘/ ๓๔๒

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดภาคบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของ นางสาวโชติกา พันชน

เรียน ปศุสัตว์จังหวัดน่าน

ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ ๒๗๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง ย้ายข้าราชการ นางสาวโชติกา พันชน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๖ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๙๑ สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน และตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๖๐๒/ว.๖๓๒๐ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตาม ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ แจ้งให้ศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖-มีนาคม ๒๕๖๗) ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีความต่อเนื่องเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ บรรลุตามเป้าหมายที่กรมปศุสัตว์กำหนด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงขอส่งหลักฐานการ วางแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ นางสาวโชติกา พันชน ตามแบบฟอร์มที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนด (แบบฟอร์ม IDP๑ ,IDP๒, IDP๓, IDP๔) เพื่อประกอบการดำเนินการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)ระดับ ความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน ต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

CNS

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

.....ร่าง/พิมพ์

.....ตรวจ



บันทึกข้อความ

961

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากรและบรรจแต่งตั้ง โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๓๑ - ๒๑๓๓
ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๑๙๙๐ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ย้ายข้าราชการ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้วยกรมปศุสัตว์ได้มีคำสั่งย้าย นางสาวโชติกา พันชน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
ตำแหน่งเลขที่ ๗๖๖ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๙๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน รายละเอียดตาม
สำเนาคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายมนัส เทพรักษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
11 เม.ย. ๒๕๖7

เรียน ผอ. ศกษ.

เพื่อโปรดทราบ และเพื่อแจ้งผลการ
ดำเนินการ ให้ศูนย์ได้รับทราบ ๑๐๐๐๐

ผอ.
๑๑/๔/๖๗

เรียน ผอ. ศทส.

ขอทราบ

นางสาวโศภิตา จินดา
๑๑/๔/๖๗

// จ.ศกษ.นค.

UNH ๑๗/๔/๖๗
(นางสาวบุณิกา จุลละโรจน์)
ผู้อำนวยการ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การวางแผนเป้าหมายและการวิเคราะห์ตนเอง

ชื่อ - นามสกุล นางสาวโชติกา พันชน

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์

บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานบันทึกข้อมูล งานการเงิน งานบัญชี และงานบริการทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐานหนังสือตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อให้มีความสะดวกต่อการสืบค้น

ข้อมูลและเป็นหลักฐานทางราชการ

๓. ช่วยจัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม เพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความ

เรียบร้อยและมีหลักฐานในการประชุม

๔. รวบรวมข้อมูล สรุปความเห็นหรือข้อเสนอแนะ และรายงานผลการปฏิบัติงานและข้อมูลต่างๆ เพื่อจัดทำรายงานและนำเสนอผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

๕. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดและกรมปศุสัตว์ในภาพรวมประสบความสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ของตำแหน่งปัจจุบัน

"มุ่งมั่นพัฒนางาน โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เน้นให้บริการที่ดี มีครบถ้วนปัจจุบัน สร้างสรรค์ด้วยระบบเทคโนโลยี"

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ตนมีอยู่	
	มีเพียงพอ	ควรพัฒนาเพิ่มเติม
๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง (บังคับ)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)	(ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑. ความรู้ความเข้าใจระบบดิจิทัล ๒. ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๓. การบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กร	๑. องค์ประกอบ/แนวทาง/แผนงานเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒. หลักการ/แนวทางในการทำให้เป้าหมายการบริหารความเสี่ยงมีความสำเร็จ
๒. ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง	๑. การให้บริการงานราชการ ๒. การพัฒนาการให้บริการประชาชน ๓. การให้บริการและอำนวยความสะดวกผ่านช่องทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน	๑. หลักการ/ทักษะในการบริการที่เป็นเลิศ ๒. คุณสมบัติในการให้บริการที่เป็นเลิศ ๓. ประโยชน์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการการให้บริการที่เป็นเลิศ
การให้บริการที่เป็นเลิศ		

ผู้รับการพัฒนา

(นางสาวโชติกา พันชน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล

ชื่อ - นามสกุล นางสาวโชติกา พันชน

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

ระดับ ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์

ประเด็นการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล (Digital)		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.นำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.นำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

ประเด็นการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ		เป้าหมายการพัฒนา ภายใน ๑ ปี
จุดที่ ต้องการ พัฒนา	การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริการของหน่วยงาน ๒.นำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับการพัฒนา

(นางสาวโชติกา พันชน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

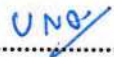
กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)

แผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับการพัฒนา โชติกา พันชน

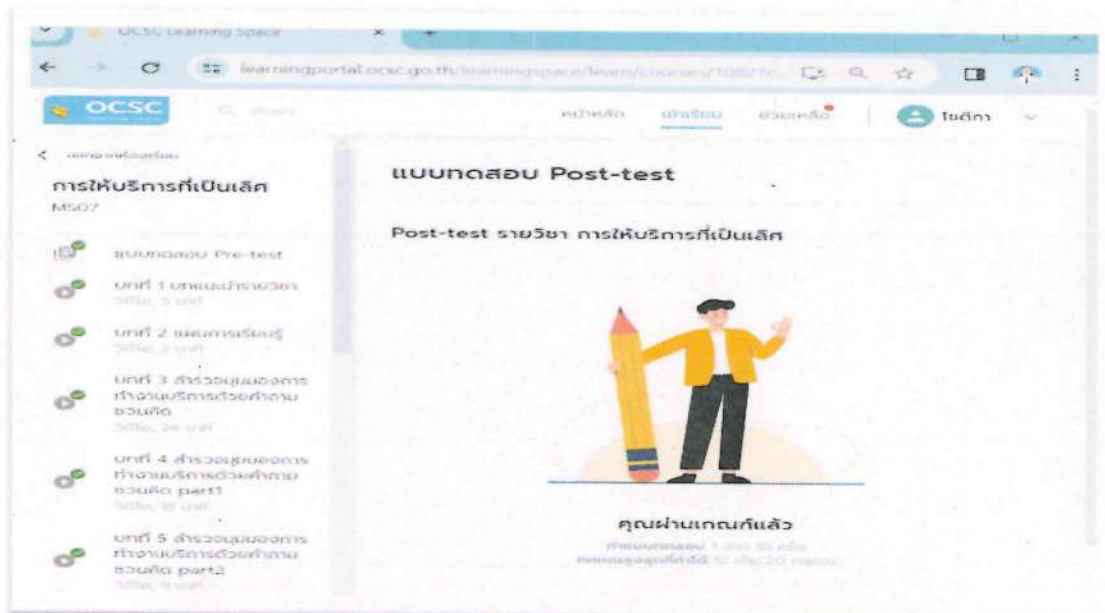
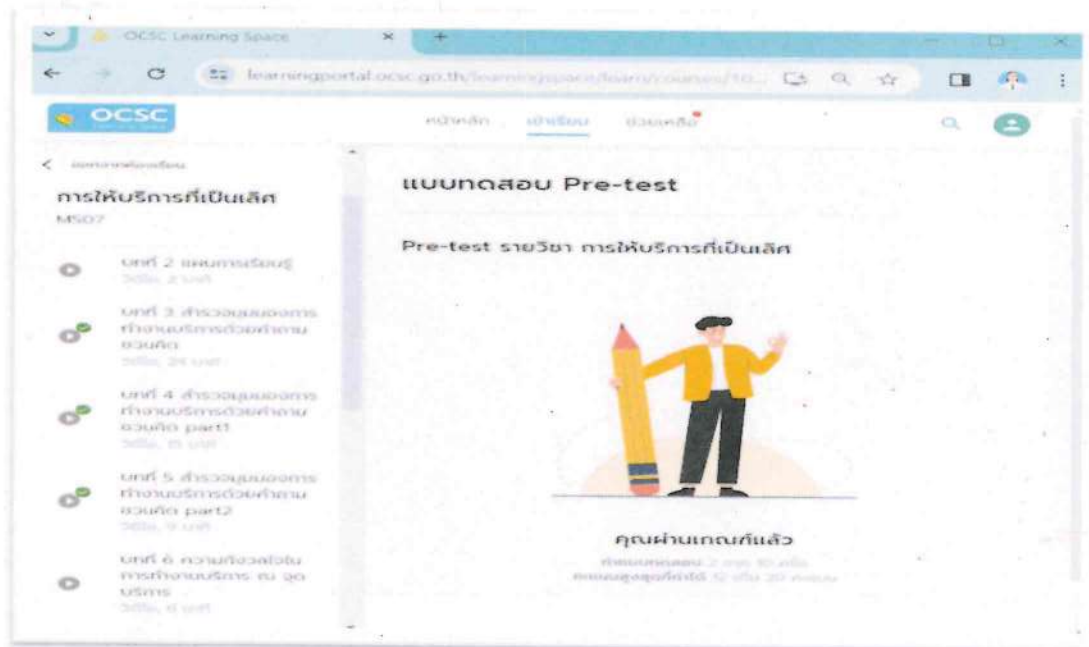
ลงนาม 

ผู้บังคับบัญชา นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ

ลงนาม 

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการ พัฒนา (๑)	เป้าหมายการพัฒนา (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ช่วงเวลาที่ได้รับการพัฒนา (๔)											แนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงาน (๕)
			๒๕๖๖		๒๕๖๗									
			พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนาระบบด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลการจัดทำแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มาปรับปรุงพัฒนาในการทำงานระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กร เพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)												มีความรู้ทักษะ แนวทาง หลักการ ให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้ประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการเพื่อพัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

MS07-การให้บริการที่เป็นเลิศ



Handwritten signature or initials in blue ink.



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวโชติกา พันชน

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

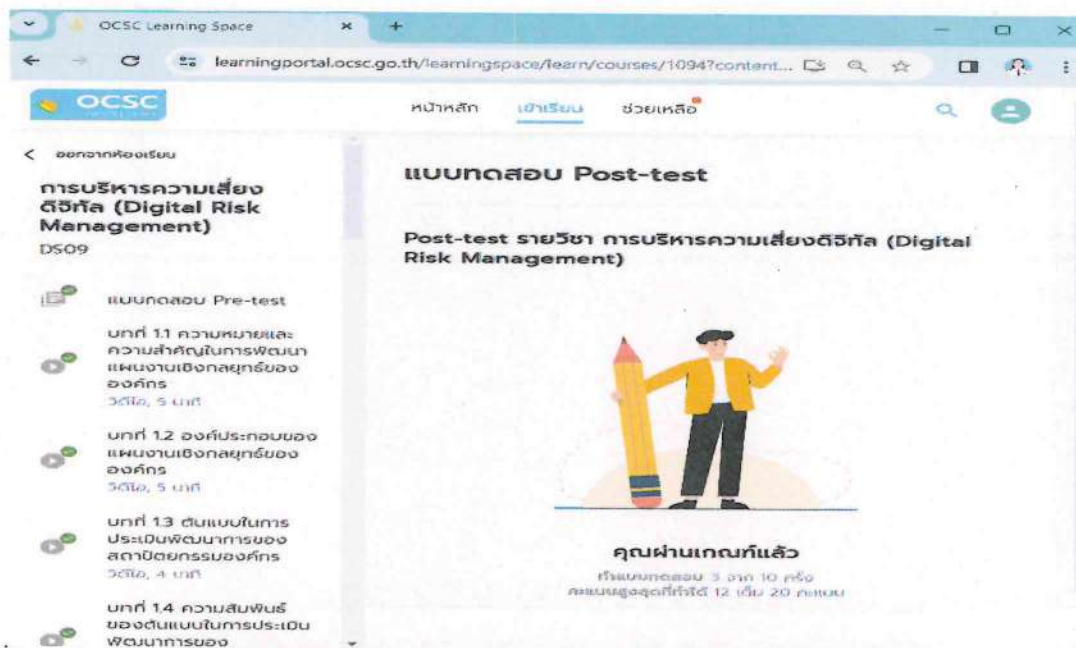
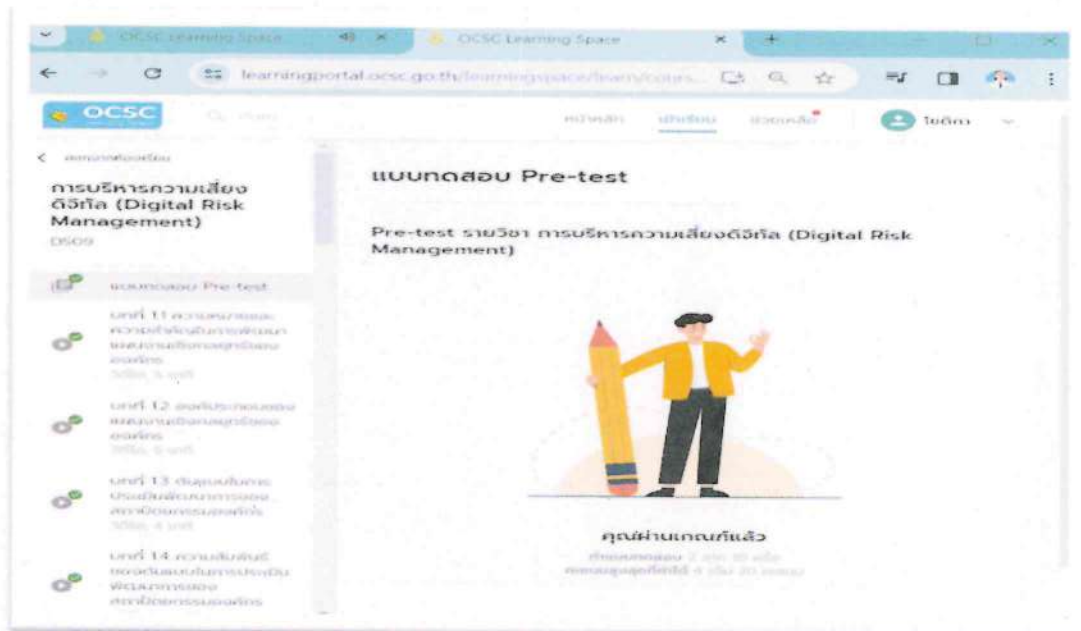
วิชา การให้บริการที่เป็นเลิศ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



DS09 การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)



[Handwritten signature]



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวโชติกา พันชน

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวโชติกา พันชน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนา		การพัฒนาต่อไป
		การดำเนินการ	ผลการพัฒนา	
ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๑.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๒.สามารถนำแผนการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมาปรับใช้บริหารจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ๓.สามารถนำแนวคิดต้นแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรด้านสถาปัตยกรรมขององค์กรมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลในองค์กร ๔.สามารถนำแนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์บริหารพัฒนาระบบดิจิทัลไปสู่เป้าหมายขององค์กร ๕.ทำทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนผลักดันให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไปสู่เป้าหมาย	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	เรียนรู้ หาข้อมูล ศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงทางดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีต่อไป
ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่เป็นเลิศ	๑.ทำให้รู้ทักษะ แนวทาง หลักการให้บริการที่เป็นเลิศนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารของหน่วยงาน ๒.สามารถนำหลักการบริหารจัดการบริการที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ/พนักงานราชการในองค์กรเพื่อให้การบริการของหน่วยงานมีความเป็นเลิศต่อไป ๓.พัฒนาตนเองในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเข้าถึงการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☒ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผน	☒ พัฒนาแล้ว ดีขึ้น ☐	ศึกษา เรียน เพิ่มเกี่ยวกับการสร้างบริการที่ดีเป็นเลิศที่สามารถทำให้อุบัติการณ์ของหน่วยงานมีจิตสำนึก/ Growth Mindset / กระบวนการพัฒนา การบริการที่เป็นเลิศ และเหนือความคาดหวัง ต่อไป

ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นางสาวโชติกา พันชน

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

การเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์มีเนื้อหาในรายวิชาที่กระชับ ไม่มีข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาทำให้ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในสื่อการเรียนฯ

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค

บริหารจัดการเวลาเพื่อการเรียนระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความต่อเนื่อง มีสมาธิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ภายหลังการดำเนินการตาม IDP).....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้รับการพัฒนา

(นางสาวโชติกา พันชน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันที่ ๑๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ (โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓)



บันทึกข้อความ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เลขที่รับ ๖๒๖
วันที่ 17 พค 2567
เวลา

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนानุคลากร โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๕๕๕๕ ต่อ ๒๑๕๓/
ที่ กษ ๐๖๐๒/๐๖๕๐๕ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒

เรียน ผอ.กอง/สำนัก, ปศุสัตว์เขต, ปศุสัตว์จังหวัด, หัวหน้ากลุ่ม ตสน./กพร./กwap. และ ผชช. กรมปศุสัตว์
(ศวพ./ศวทช./ศออ.)

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๖๕๔๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ กรมปศุสัตว์
ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
เป็นตัวชี้วัดบังคับรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประกอบด้วย

๑. ปศุสัตว์เขต ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี
กรมปศุสัตว์ ให้น้ำหนักร้อยละ ๑๐
๒. ปศุสัตว์จังหวัด และปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้น้ำหนักร้อยละ ๕
๓. ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/
ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีวิตสัตว์สำหรับสัตว์/ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้น้ำหนักร้อยละ ๑๕ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบกำกับดูแลตัวชี้วัดดังกล่าว
ขอให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหารทุกหน่วยงานดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร :
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๒ โดยสามารถดาวน์โหลด
รายละเอียดตัวชี้วัดและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก (แถบสัญลักษณ์
(banner) ด้านซ้ายของหน้าเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > ตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการ
ที่ต่ำกว่าระดับกรม > ตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ > ตัวชี้วัดบังคับ เลือกหัวข้อย่อย “ด้านพัฒนาบุคลากร” หรือสแกน QR Code ที่แนบด้านล่างนี้

๒. กองการเจ้าหน้าที่จะพิจารณาจากหลักฐานที่ท่านแสดงบนเว็บไซต์เท่านั้น ไม่พิจารณา
การรายงานที่ส่งเป็นเอกสาร โดยหลักฐานการดำเนินการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
ของหน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) แบบฟอร์ม IDP ๔ : ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (๒) แบบฟอร์ม
สรุปผล HRD (ไฟล์ Excel) และ (๓) หลักฐานการพัฒนารายบุคคล (IDP) ในแต่ละรูปแบบการพัฒนาของแต่ละบุคคล
ถูกต้องและครบถ้วนตามจำนวนผู้ที่มีการพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด
และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถ
รายงานแสดงหลักฐานดังกล่าวข้างต้น ตามระยะเวลาที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับคะแนนลดลง ๐.๕๐ คะแนน

๓. ขอให้...

๓. ขอให้ทุกหน่วยงานเตรียมความพร้อมและควรดำเนินการนำหลักฐานรายงานขึ้นเว็บไซต์ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่กำหนด เพื่อป้องกันกรณีการอุทธรณ์การส่งหลักฐานไม่ครบถ้วน รวมทั้งกรณีความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่พร้อมของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ติดไวรัส เว็บไซต์ถูกเจาะเข้าระบบอย่างผิดกฎหมาย การปรับปรุงเว็บไซต์ เหตุขัดข้องและเหตุสุดวิสัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาตามตัวชี้วัดที่กำหนด ต่อไป



(นายมนัส เทพรักษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

QR Code



รายละเอียดตัวชี้วัดและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง



แจ้งสถานะการรายงานการพัฒนางานขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน



เข้าร่วมกลุ่มไลน์โอเพนแชท สำหรับผู้ประสานงานตัวชี้วัด IDP เพื่อติดตามข่าวสารตัวชี้วัด

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ของกองการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

น้ำหนักตัวชี้วัด :

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ปศุสัตว์เขต ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่ม
ที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ | ร้อยละ ๑๐ |
| ๒. ปศุสัตว์จังหวัด และปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร | ร้อยละ ๕ |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์
(ศวพ./ศทวช./ศออ.) | ร้อยละ ๑๕ |

คำอธิบายตัวชี้วัด : แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร เพื่อบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ดังนี้

- | | |
|----------------------|--|
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ | การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา |
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ | การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ | การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล |

๒. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

๓. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ ด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพ มาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกร เหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็ง แก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๔. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : “คนคุณภาพ ระบบงานเป็นเลิศ ใส่ใจนวัตกรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล” ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนา ๕ ประเด็น โดย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปรับปรุงและยกระดับระบบนิเวศการทำงานในภาวะวิถีใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนต่อการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๕. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับความสามารถบุคลากรด้านการปศุสัตว์สู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๑) บุคลากรด้านการปศุสัตว์เป็น Smart Officer, Smart Researchers, Smart Farmer

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรพัฒนาการปศุสัตว์ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพิ่มมูลค่าสินค้าสู่ตลาดโลก และเติบโตอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์ด้านการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคการปศุสัตว์ (บุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ ผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย และศักยภาพที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น จากแนวทางการพัฒนาบุคลากรและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา บุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน และการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความใกล้ชิด กัน จะทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง จุดที่ต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคลและองค์กร ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามี บทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น เหมาะสม เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล ภารกิจ และองค์กร ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กรมปศุสัตว์จึงเห็นถึง ความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัด รายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๗ : การดำเนินการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล รายละเอียด ดังนี้

๑.๑ การวางแผนกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการดำรงตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น และการวิเคราะห์ตนเอง จำนวน ๒ เรื่อง ประกอบด้วย (๑) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) ๑ เรื่อง (บังคับ) และ (๒) ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง (ตามแบบฟอร์ม IDP ๑) รายละเอียด ดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองการให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ

(๑) ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

(๒) ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(๓) ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

(๔) คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๒ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายงาน รายละเอียด ดังนี้

(๑) ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์, ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน เป็นต้น

(๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) เช่น ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

(๓) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) เช่น ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ) เป็นต้น

(๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เช่น การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ, การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์, การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร, การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่, การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น

(ที่มา : แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ.)

๑.๒ นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล มาวิเคราะห์จุดที่ต้องการพัฒนา และเป้าหมายการพัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี (ตามแบบฟอร์ม IDP ๒)

๑.๓ วางแผนและวิเคราะห์ประเด็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล กำหนดเป้าหมายการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงาน (ตามแบบฟอร์ม IDP ๓)

๑.๔ นำข้อมูลรายละเอียดการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน บันทึกลงในแบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD ในรูปแบบไฟล์ Excel

หมายเหตุ : หากมีผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทั้งข้าราชการบรรจุใหม่/พนักงานราชการหลังจากได้ดำเนินการวางแผนและรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อัปเดตขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานในรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ **ขอให้ดำเนินการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในรอบปีงบประมาณถัดไป

๒. การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เช่น การสอนงาน (On the Job Training : OJT), การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา (Coaching), การมอบหมายงาน (Delegation), การมอบหมายโครงการ (Project Assignment), การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment), การเป็นพี่เลี้ยง/การสอนงานโดยพี่เลี้ยง (Mentoring), การหมุนเวียนงาน (Job Rotation), การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP), การเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning), และการศึกษาด้วยตนเอง/การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นต้น

๓. การรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว รายละเอียด ดังนี้

๓.๑ แสดงหลักฐานการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด ในหน่วยงาน ตามแบบฟอร์ม IDP ๑ – ๓ และแบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD (ไฟล์ Excel) อย่างถูกต้องและครบถ้วน ตามจำนวนผู้ที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (สามารถดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เอกสารหลักฐานการรายงานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย

๓.๑.๑ แบบฟอร์ม IDP ๑ : การวางแผนเป้าหมายและการวิเคราะห์ตนเอง (รายบุคคล)

๓.๑.๒ แบบฟอร์ม IDP ๒ : ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนารายบุคคล

๓.๑.๓ แบบฟอร์ม IDP ๓ : แผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑.๔ แบบฟอร์มเก็บข้อมูลแผน HRD (ไฟล์ Excel)

๓.๒ เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขอให้ทุกหน่วยงานแจ้ง สถานะการรายงานการพัฒนามบนเว็บไซต์ที่ <https://goo.gl/tsAmhx> มายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทาง และระยะเวลาที่กำหนด **โดยไม่ต้องส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการ พิจารณาแผนการดำเนินงานตัวชี้วัดผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานท่านเท่านั้น

๓.๓ หากรายงานแผนพัฒนาฯ ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนด จะโดนปรับคะแนนลดลง ๐.๕๐ คะแนน

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๒	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๗๐ – ๗๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๓	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๐ – ๘๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๔	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๙๐ – ๙๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๕	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

เงื่อนไข : การคำนวณคะแนนการดำเนินการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การคำนวณร้อยละของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งหมด

จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งหมด x ๑๐๐

จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

****ตัวอย่างเช่น**

(๑) หน่วยงานมีข้าราชการ (ไม่รวมหัวหน้าหน่วยงาน) จำนวน ๕๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๔๘ ราย และมีพนักงานราชการ จำนวน ๖๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๕๕ ราย รวมทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๑๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๑๐๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๓ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน

(๒) ระดับคะแนน ๔.๓๖ คะแนน (มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๙๐ – ๙๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน)

(๓) หากรายงานแผนพัฒนาฯ ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนด จะโดนปรับคะแนนลดลง ๐.๕๐ คะแนน (๔.๓๖ – ๐.๕๐ = ๓.๘๖ คะแนน) เป็นต้น

ดังนั้น การแจ้งสถานะจะเป็นการยืนยันและแสดงหลักฐานว่าหน่วยงานของท่านได้ดำเนินการแสดงหลักฐานเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เรียบร้อยแล้ว

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๗ : การดำเนินการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ตามเป้าหมายการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่กำหนด

๒. นำข้อมูลประเด็นการพัฒนา เป้าหมายการพัฒนา ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล การพัฒนาต่อไป ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค (IDP) บันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์ม IDP ๔

๓. ในการดำเนินการพัฒนาของแต่ละบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ขอให้แนบหลักฐานแบบฟอร์มหรือขั้นตอนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ในแต่ละรูปแบบ/วิธีการพัฒนา อ้างอิงการพัฒนาของแต่ละบุคคล ในหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น

๓.๑ การสอนงาน (On the Job Training : OJT) หรือการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา (Coaching) สามารถแสดงหลักฐาน (๑) แบบฟอร์มแผนการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ และการประเมินผลการเรียนรู้โดยวิธีสังเกตพฤติกรรม ที่ได้ร่วมดำเนินการระหว่างผู้เรียนและผู้สอน (รายบุคคล) และมีการบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ประเด็นเนื้อหาที่พัฒนา ระยะเวลา เทคนิค/รูปแบบการพัฒนา เนื้อหาการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา (๒) แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (รายบุคคล) เป็นต้น

๓.๒ การมอบหมายงาน (Delegation) หรือ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) สามารถแสดงหลักฐาน (๑) หนังสือการมอบหมายงานหรือโครงการที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา (๒) รายละเอียด/เนื้อหางาน หรือโครงการที่ได้ดำเนินการ เรียบร้อยแล้ว เป็นต้น

๓.๓ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) สามารถแสดงหลักฐาน (๑) แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม CoP ๑) (๒) รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม (แบบฟอร์ม CoP ๒) (๓) แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (แบบฟอร์ม CoP ๓) (๔) บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน (แบบฟอร์ม CoP ๔) (๕) แบบประเมินผลการเรียนรู้ (หน่วยงานสามารถออกแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้) และ (๖) แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓.๔ การเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) สามารถแสดงหลักฐานใบประกาศนียบัตร การผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาในแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

๔. นำข้อมูลของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน บันทึกลงในแบบฟอร์มสรุปผล HRD ในรูปแบบไฟล์ Excel

หมายเหตุ : หากหน่วยงานวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว และมีความพร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถดำเนินการในรอบที่ ๑/๒๕๖๗ ได้ทันที และนำหลักฐานรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

๕. การรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว รายละเอียด ดังนี้

๕.๑ แสดงหลักฐานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ตามแบบฟอร์ม IDP ๔ แบบฟอร์มสรุปผล HRD (ไฟล์ Excel) พร้อมหลักฐานการพัฒนารายบุคคล (IDP) ในแต่ละรูปแบบการพัฒนาของแต่ละบุคคล ถูกต้องและครบถ้วนตามจำนวนผู้มีการพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” เอกสารหลักฐานการรายงานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย

๕.๑.๑ แบบฟอร์ม IDP ๔ : ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๑.๒ แบบฟอร์มสรุปผล HRD (ไฟล์ Excel)

๕.๑.๓ หลักฐานการพัฒนารายบุคคล (IDP) ในแต่ละรูปแบบการพัฒนาของแต่ละบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ได้แก่ ใบประกาศนียบัตร หรือ แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) หรือแบบฟอร์มแผนการพัฒนาโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) หรือ วิธีการอื่น ๆ (On the job Training) หรือหนังสืออนุญาต/อนุมัติเข้ารับการอบรม/พัฒนา เป็นต้น

๕.๒ เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขอให้ทุกหน่วยงานแจ้งสถานะการรายงานการพัฒนารายบุคคลบนเว็บไซต์ที่ <https://goo.gl/tsAmhx> มายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด **โดยไม่ต้องส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการพิจารณาแผนการดำเนินงานตัวชี้วัดผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานท่านเท่านั้น

๕.๓ หากรายงานผลการพัฒนาฯ ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนด จะโดนปรับคะแนนลดลง ๐.๕๐ คะแนน

ด้านทักษะดิจิทัล (Digital) ๑ เรื่อง (บังคับ)

ระดับคะแนน	คำเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๒	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๓	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๔	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๕	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

เงื่อนไข : การคำนวณคะแนนดำเนินการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การคำนวณร้อยละของการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด ทักษะดิจิทัล (Digital) บังคับ ๑ เรื่อง

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน}}$$

จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ เรื่อง

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๒	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๓	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๔	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๙๐ - ๙๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน
๕	มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

การคำนวณร้อยละของการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน}}$$

จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

**ตัวอย่างเช่น

(๑) หน่วยงานมีข้าราชการ (ไม่รวมหัวหน้าหน่วยงาน) จำนวน ๕๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๔๘ ราย และมีพนักงานราชการ จำนวน ๖๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๕๕ ราย รวมทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐๐ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๑๐๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๓ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน

(๒) มีการพัฒนาข้าราชการด้านทักษะดิจิทัล จำนวน ๔๘ ราย และ มีการพัฒนาพนักงานราชการด้านทักษะดิจิทัล จำนวน ๕๐ ราย รวมทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๘ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๑๐๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๙ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน

(๓) มีการพัฒนาข้าราชการด้านทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน ๔๘ ราย และ มีการพัฒนาพนักงานราชการด้านทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕๕ ราย รวมทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐๓ ราย มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จำนวน ๑๐๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๔ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน

(๔) ทักษะดิจิทัล (Digital) ร้อยละ ๘๙.๐๙ เท่ากับระดับคะแนน ๕ คะแนน (มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน)

(๕) ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๓.๖๔ เท่ากับระดับคะแนน ๔.๓๖ คะแนน (มีการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๙๐ - ๙๙.๙๙ ของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน)

(๖) นำระดับคะแนนทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital) และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ รวมกัน และหารสอง $(๕ + ๔.๓๖ / ๒ = ๔.๖๘$ คะแนน)

(๗) หากรายงานผลการพัฒนาฯ ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนด จะโดนปรับคะแนนลดลง ๐.๕๐ คะแนน $(๔.๖๘ - ๐.๕๐ = ๔.๑๘$ คะแนน) เป็นต้น

ดังนั้น การแจ้งสถานะจะเป็นการยืนยันและแสดงหลักฐานว่าหน่วยงานของท่านได้ดำเนินการแสดงหลักฐานเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๙๖.๐๙	๙๘.๐๗	๑๐๐
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๙๐.๖๖	๙๒.๗๑	๙๘.๕๖

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงานรอบที่ ๑/๒๕๖๖	ผลการดำเนินงานรอบที่ ๒/๒๕๖๖	ผลการดำเนินงานภาพรวมประจำปี ๒๕๖๖
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๗๓.๗๙	ร้อยละ ๘๒.๓๔	ร้อยละ ๑๐๐
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๗๑.๘๑	ร้อยละ ๘๖.๐๔	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวธัญนันท์ สิ้นชัย
นางสาวกัสนันท์ ญาณสูตร
นายณัฐพงศ์ ประคำทอง

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๒

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓