

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีฯ (DIP) ตามภาระหน้าที่

ក្រសួងពេទ្យ

ก่อนหน้าที่จะมีการตั้งรัฐบาลใหม่ในประเทศไทย จึงต้องมีการประชุมร่วมกันของผู้แทนจากทุกฝ่าย ที่ได้รับแต่งตั้งโดยรัฐสภา ในการนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรี ต้องได้รับการยินยอมจากสภานิติบัญญัติ ก่อนที่จะสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ ดังนั้น การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ไม่ใช่เรื่องเล็กๆ ที่สามารถ忽ทิ้งได้

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱռավարության կողմէ

中原文庫

ผู้ช่วยผู้ดูแล้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

จะต้องมีการจัดทำแผนงานรายเดือน (IDP) ตามมาตรการของรัฐบาล

ก่อเรื่องด้วยความต้องการที่จะให้คนอ่านเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้นในอดีต แต่ไม่ใช่เรื่องราวที่ต้องมีความซับซ้อนมาก ทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่ายๆ ไม่ต้องเสียเวลาคิดอย่างมาก

1 မြန်မာ

2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา						
1. ความสามารถด้านทักษะ			2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา			
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม (Training)		โครงการฝึกอบรม (Non-Training) (ระบบ)	
			ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	จัดอบรมตามภาระงาน	จัดอบรมตามภาระงาน	จัดอบรมตามภาระงาน
1	นางสาวพิณ ถุนพัชร์	ผู้อำนวยการ	การบริหารและสื่อสารองค์กร	การบริหารและสื่อสารองค์กร	-	-
2	นายธีรวรรณ รักษาภัยยา	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1	-	-
3	นางศศุดา เรืองพิรัญ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1	-	-
4	นายบุญมี ประเสริฐ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
5	นายสมเกียรติ เศรษฐกิจภานุ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
6	นางจันทร์พิทย์ แสงทอง	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
7	นางหอสิน ประเสริฐ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
8	นายดำรงค์ ทองอินทร์แก้ว	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
9	นางนิตยาดา นันกีสกน	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
10	นายวราภูนุ ชุมเพ็งแก้ว	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
11	นางสาวสุดา ตรีกุมล	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
12	นางสาวศุทธิญาณ์ เมฆมนค่า	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
13	นายนิศา บุญยาน	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
14	นายเจษฎาภรณ์ ศรีนวล	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
15	นายพิชญ์ แจ่มจรัส	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
16	นายธีรวงศ์ ปูห่อ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
17	นายเพวรวน แตสพาร	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
18	นายอัจฉรินทร์ โลวิศรินทร์	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
19	นายนรัชช์ เรืองพิรัญ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
20	นายวันิช ศรีคำล	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
21	นางสาวกานพิพัช ศรีจัน	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
22	นางสาวชิรุตา โสกณ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
23	นายณรงค์ รัตนวิเศษ	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
24	นางสาวจิรยา จิตาภินิล	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
25	นายรังสิต แหวนชัย	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
26	นายณัฐรัช นิภาบูรณ์	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
27	นายอดิศักดิ์ เจรจา	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-
28	นายสมเมธี บตติรัตน์	ผู้อำนวยการ	พัฒนาศักยภาพองค์กร	พัฒนาศักยภาพองค์กร	-	-

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา		2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา	
				ชื่อ ความสามารถที่ต้องพัฒนา ให้ถูกต้องตาม (Trainee)	โครงการฝึกอบรม (Trainee)	ชื่อ ความสามารถที่ต้องพัฒนา ให้ถูกต้องตาม (Non-Trainee)	โครงการฝึกอบรม (Non-Trainee) (ระบุ)
29	นายประมวล รัตนวิเศษ	พนักงานตรวจสอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	✓ ชื่อ ความสามารถที่ต้องพัฒนา ให้ถูกต้องตาม (Trainee)	โครงการฝึกอบรม (Trainee)	ชื่อ ความสามารถที่ต้องพัฒนา ให้ถูกต้องตาม (Non-Trainee)	โครงการฝึกอบรม (Non-Trainee) (ระบุ)
30	นายธีรชัย ลาก้อม			✓ การสื่อสาร ให้คำอธิบายเพื่อ gain ทราบ	✓	-	-
31	นางสาวจารุภรณ์ สุดสาครกุล			✓ ทางวิทยาศาสตร์ ครั้งที่ 1	-	-	-
32	นางสาววนิดาเขียว บันยุบทัด						
33	นางสาวสุศรัตน์ ทินกลาง						
34	นางสาวก้าลีย์ เบียร์ชั่ร์ รัชต์						
35	นายศิริธรรม จิจุ่ยนันน						
36	นายพันธ์ กัญญา						
37	นายชาคริต กานุจันทร์						
38	นายปันต์ มนัสก์						

หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนาระบบทดลอง (IDP) ให้ประกันเป็นก้าวหนึ่งตามรากฐานของ
การบริหารที่ดี หรือ ความสามารถทักษะ ที่ต้องอาจมานำ ดังนี้

1.1 รวมบทชี้อุปจาระ ทั่วไปที่ 3 : แนะนำผู้นำผลการปฏิรูปราชการเพื่อรักษาการปฏิรูปราชการ

(พนักงาน 9 ชั้น) ขององค์กรจะประเมินผลการอบรมโดยการประเมินตัวเข้ามา ข้อสังเกตที่ดีที่สุดคือ “การพัฒนาศักยภาพบุคคล” หรือ “การพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กร” ที่จะสามารถให้ความสำคัญกับผู้อบรม (Trainee) มากกว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้สอน (Non-Training) ที่มี

卷之三

- 1 -

ZUM VERGLEICHENDEN LEXIKON

- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การอบรมเชิงรุก การอบรมเชิงรับ อบรม