

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

แบบฟอร์มที่ 1

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(DP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน _____ สำนักงนปลัดจังหวัดสมุทรสาคร _____ กลุ่ม/ฝ่าย/งาน _____

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ชื่อ	โดยการเรียนรู้ (Training)	โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการเรียนรู้ (Training)	โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
				ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	จัดอบรมภายในกรมฯ	นอกกรมฯ		จัดอบรมภายในกรมฯ	นอกกรมฯ		
1	นายสุนันท์ สมพงษ์อินทร์	/		-	-	-	การสั่งสม			การสอนงาน	กพ.-มีค.59
2	นางจุไรรัตน์ จันทร์สว่าง	/		-	-	-	ความเชี่ยวชาญ			การสอนงาน	กพ.-มีค.59
3	น.ส.นฤกร ฤทธิรงค์	/		-	-	-	ชาญในงาน			การสอนงาน	กพ.-มีค.59
4	นายคงศักดิ์ แดงตั้งมูทุย	/		-	-	-	อาชีพ			การสอนงาน	กพ.-มีค.59
5	นายอนทล สิงห์โต	/		-	-	-				การสอนงาน	กพ.-มีค.59
6	นางสาวนันทิพย์ สาลี	/	/	-	-	-				การสอนงาน	กพ.-มีค.59
7	นางมาลีณี สุหาทอง	/	/	-	-	-				การสอนงาน	กพ.-มีค.59
8	นายพงษ์พร ตมมาบุตร	/	/	-	-	-				การสอนงาน	กพ.-มีค.59

หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล(DP) ให้ผู้ประเมินกำหนดรายการสมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ

(ในปี 3 ของแผนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานราชการ รอบที่ 2(ส่วนสิ้น ๒๕58-๖๐) ของทุกกรมภายในหน่วยงาน การระบุความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง)

1.2 วิธีการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนาโดยการเรียนรู้(Training) และ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) ดังนี้

- การฝึกอบรม(Training)แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมปลัดจังหวัดเป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การจัดอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึงหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคลากรตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนาบุคคล (IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

ความสามารถ/ทักษะ

หน่วยงาน _____ สำนักงานปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม _____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____ เรื่อง พบ.ควบคุมการฆ่าตัวและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๕๙ และ พรบ.ยา พ.ศ.2510

กลุ่ม/ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ* (2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่น(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่มยุทธฯ	นายสุรินทร์ สมพงษ์อินทร์	/	/	3	4	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ			การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
บริหารฯ	นางจุไรรัตน์ จันทร์สว่าง	/	/	2	3	ชาญในงานอาชีพ			การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
บริหารฯ	น.ส.นิภา บัญชรวิมลเชษฐ	/	/	2	3				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสุขฯ	นางสาวณิชา วรชาติวัฒน	/	/	3	4				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสุขฯ	น.ส.ณฤศร อุดธิรังค์	/	/	2	3				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
เทคโนโลยี	นายเดวิดส์ เดงต้อมฤทธิ์	/	/	3	4				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสินค้า	น.ส.สุภาณี เอื้อบุญฤพล	/	/	3	5				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
อำเภออัมพวา	นายอนพล สิงโต	/	/	3	5				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสินค้า	นางสาวน้ำทิพย์ สาลี	/	/	3	5				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสุขฯ	นางมาลี สุธาพน	/	/	2	4				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสุขฯ	นายพงศกร ตานาบุตร	/	/	2	4				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มสุขฯ	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/	2	3				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3
กลุ่มยุทธฯ	น.ส.กรนิภากร เตือนสุวรรณ	/	/	2	3				การอบรม	กพ.-มีค.59	1 กพ.59	3

ต้องพัฒนาทั้งสิ้น รวม 13 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

- ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
- ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้ ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
- ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย
- ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลเอกสารพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ "กองการเจ้าหน้าที่" ต่อไป

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคลากรตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ สำนักงาน/คู่จัดจ้าง/หัวหน้า/ผู้รับผิดชอบโครงการ

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ _____

กลุ่ม/ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง(1)	ระดับ ความสำเร็จ* (2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา พัฒนา	รายการกิจกรรม/ความชำนาญ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่น(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่มยุทธศาสตร์	นายสุนันท์ สมพงษ์อินทร์	/	/	3	3	เพื่อให้การปฏิบัติงาน	/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
บริหาร	นางจุไรรัตน์ จันทร์สว่าง	/	/	3	3	อยู่ภายใต้ข้อมูลที่ดี	/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
บริหาร	น.ส.นิภา บัญชีวิมลเชษฐ	/	/	3	3	ถูกต้องเชื่อถือได้และ	/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวนิต รัชศิริวัฒน์	/	/	3	3	เป็นไปตามกฎหมาย	/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสุขภาพ	น.ส.ณฤศพร กุฑริงศักดิ์	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
เทคโนโลยี	นายศุภศักดิ์ แดงด้อมฤทธิ์	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสินค้า	น.ส.สุภาณี เอื้อบุญพล	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	นายองพล สิงโต	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสินค้า	นางสาวรัชภัทย์ สาลี	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสุขภาพ	นางมาลินี สุชาพงษ์	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสุขภาพ	นายพงศกร ตาบาบุตร	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มสุขภาพ	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กลุ่มยุทธศาสตร์	น.ส.กรณิการ์ เดือนสุวรรณ	/	/	3	3		/	/	การอบรม	กพ.-มีค.59	3	
กำหนดสมรรถนะข้างต้น รวม	รวม 13 คน											

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)

บรรลุวัตถุประสงค์ของสมรรถนะที่ 2 แบบสุภาพและเป็นสมรรถนะ

ในแง่สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานการทัว 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องการพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง