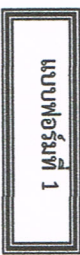


ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(DP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน _____ สำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม _____ กลุ่ม/ฝ่าย/งาน _____ - _____



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา				
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	โดยการศึกษาอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	โดยการศึกษาอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
					จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ			จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ		
1	นายสมมาท ขุนบรรพทา	/	/	-	-	-	-	การตีพิมพ์ในคู่มือปฏิบัติงาน	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
2	นางจุรีรัตน์ ชันทรัสวง	/	/					ขออบรมและจริยธรรม	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
3	น.ส.นฤกร ฤทธิรงค์	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
4	นายชัยพล วิชชุรังษี	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
5	นายป้องกัน ประสารบุตร	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
6	นายเจริญ ไตรรัตน์ประพันธ์	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
7	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58
8	น.ส.น้ำทิพย์ สาลี	/	/					/	/		การดำเนินงาน	มค-มีค.58

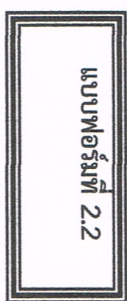
หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล(DP) ให้ผู้ประเมินกำหนดรายการสมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา ดังนี้

- 1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน **(หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 เมษายน-30 พฤษภาคม) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง**
- 1.2 วิธีการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโดยการศึกษาอบรม(Training) และ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) ดังนี้
- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมฯผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม
 - การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคลากรวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนาบุคลากร(DP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ สถานงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม _____



2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ค่านิยม 12 ประการ)

กลุ่ม/ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ระดับ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามระยะเวลา ประจำปี	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ระดับ	จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
กลุ่มยุทธศาสตร์	นายสมมาท ขุนบรรเทา	/		3	3	เพื่อให้ทุกคนมีความ	/			มค-มีค.58	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
บริหารฯ	นางจุรีรัตน์ จันทรัสว่าง	/		3	3	รักชาติ และสิ่งสำคัญ	/			มค-มีค.58		
กลุ่มสุขฯ	น.ส.นฤกร ฤทธิรงค์	/		3	3	มีความสามัคคี มีศีล	/			มค-มีค.58		
อำเภอ	นายชัยพล วิชชุรังษี	/		3	3	ธรรม จริยธรรม	/			มค-มีค.58		
เทคโนโลยีฯ	นายปองคุณ ประสารบุตร์	/		3	3		/			มค-มีค.58		
อำเภอ	นายเจริญ ไตรรัตน์ประพันธ์	/		3	3		/			มค-มีค.58		
กลุ่มสุขา	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/		3	3		/			มค-มีค.58		
กลุ่มสินค้าฯ	น.ส.น้ำทิพย์ ส่ำลี	/		3	3		/			มค-มีค.58		
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม _____ 8 _____ คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

- ระดับที่ต่ำกว่า *(1)
- ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)
- ระดับผลการพัฒนามรรณะ *(3)
- รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
- ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
- ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
- ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
- ระดับ 1 ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
- ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานการทบทวน 4
- ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
- ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ควรจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน _____ สาขางานคู่สุดดวงหฤตสมุทரசงคราม _____

แบบฟอร์มที่ 2.1

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ไม่มี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา วันทีผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา(3)
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ระดับ	พัฒนาโดย	ช่วงเวลา		
-	-	-	-	-	-	-	จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	-	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _____ คน											

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ไม่มี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา	วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา(3)
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ระดับ	พัฒนาโดย	ช่วงเวลา			
-	-	-	-	-	-	-	จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	-	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _____ คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่ง

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความสำคัญต่อการทำงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปผลการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป