

# รายงานตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร IDP

รอบ ๒/๒๕๖๐

โดย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม

เรื่อง

การจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบพัสดุ

โดยวิธีการ : บรรยายถ่ายทอดความรู้

๑. การวางแผนและผลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล IDP

- วางแผนตามแบบฟอร์ม ๑, ๒.๑, ๒.๒

- การรายงานผล ๑, ๒.๑, ๒.๒, ๓.๑, ๓.๒ และ ๔

Thank you for trying PDF Suite

รายงานแผนพัฒนาบุคคล(DP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักงานผู้จัดซื้อจัดจ้าง/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน \_\_\_\_\_

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		4. ความสามารถที่ต้องพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา			
				ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	โดยการศึกษา (Training)		ชื่อสมรรถนะ	โดยการศึกษา (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training)	ช่วงเวลา
					จัดอบรมภายในกรมฯ	จัดอบรมภายนอกกรมฯ		จัดอบรมภายในกรมฯ	จัดอบรมภายนอกกรมฯ		
1	นายสุนันท์ สมพงษ์อินทร์	/	/	ความสามาร	-	-	การสั่งสมความ	-	-	วิธีการบรรยาย	30 มิ.ย. 60
2	นางสาวณิชา วิชาญวิวัฒน์	/	/	ในกา	-	-	เชี่ยวชาญในงาน	-	-	-	30 มิ.ย. 60
3	นางสาวสุภาณี เอื้อบุญกุล	/	/	ปฏิบัติงาน	-	-	อาชีพ	-	-	-	30 มิ.ย. 60
4	นายณรงค์ศักดิ์ แดงรัมย์ฤทธิ์	/	/	ที่ถูกต้อง	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
5	นางสาวลาวัลย์ ไชยพงษ์	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
6	นางสาวนิภา บัญชรวิมลเชษฐ	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
7	นางมณฑิลา เรืององอาจ	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
8	นายประวิทย์ ประเสริฐประศาสน์	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
9	นายอนพท สิงโต	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
10	นางสาวกรรณิการ์ เดือนสุวรรณ	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
11	นางสาวนันทิพย์ สาลี	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
12	นายพลวัฒน์ ระย้าแก้ว	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
13	นางมาลีณี สุภาพจน์	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
14	นายพงษ์กร ตานาบุตร	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
15	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60

หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล(DP) ให้ผู้ประเมินกำกับตนตรวจการสมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวม รอบที่ 2 ช่วงเดือน ม.ย. 60- 30.ก.ย.60) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

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

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข \_\_\_\_\_

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_\_ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ					ข้าราชการ	วิทยากรบรรยาย	วันที่ผ่าน		ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
กลุ่มยุทธศาสตร์	นายอนุพันธ์ สมพงษ์อินทร์	/	/	4	4	4	ความรู้เพิ่มเติม	-	-	วิธีการบรรยาย	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวณิศา วิชาตวิวัฒน์	/	/	4	4	4	ในการปฏิบัติงาน	-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสินค้า	นางสาวสุภาณี เอื้อบุญพล	/	/	4	4	4	ตามกฎหมายที่ต้อง	-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มส่งเสริมฯ	นายคณัฐศักดิ์ แดงต้นยุทธ์	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวลาวัลย์ ไชยพงษ์	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
บริหารฯ	นางสาวนิภา บัญชีวิมลเขตต์	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
บริหารฯ	นางนงนิกา เอื้อองอาจ	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
อำเภอบางคนที	นายประวิทย์ ประเสริฐประศาสน์	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
อำเภออัมพวา	นายธนพล สิงโต	/	/	4	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มยุทธศาสตร์	นางสาวกรรณิการ์ เมืองสุวรรณ	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสินค้า	นางสาวรวิทิพย์ สาลี	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มส่งเสริมฯ	นายพลสวัสดิ์ ระอ้ายแก้ว	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางมาลีณี สุชาติพน	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นายพงศกร ตานาบุตร	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/	3	4	4		-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 15 คน

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน \*(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม ระดับ 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

ระดับความรู้ที่ต้องการปฏิบัติงาน \*(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ \*(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลายดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักงานปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ \_\_\_\_\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ* (2)	เหตุผล	พัฒนาโดย		ช่วงเวลา พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามตาราง/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ผู้สอน ภายนอก กรม	วิธีอื่น(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่มสุขภาพ	นายสุนันท์ สมพงษ์อินทร์	/		3	4	เพื่อเพิ่มพูนและเผยแพร่	-	วิธีการบรรยาย	มิ.ย. 60	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวณิชา วรรณดิวัฒน์	/		3	4	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	-				
กลุ่มสินค้า	นางสาวสุภาณี เอื้อเบญจพล	/		3	4	ให้ถูกต้องตามกฎหมาย	-				
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวลาวัลย์ ไชยหงษ์	/		3	4		-				
บริหาร	นางสาวนิภา บัญชามลเชษฐ	/		3	4		-				
บริหาร	นางงอติกา เรืองอรอาจ	/		3	4		-				
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวกรรณิการ์ เกื้อนสุวรรณ	/		3	4		-				
กลุ่มสินค้า	นางสาวนันทิพย์ สำลี	/		3	4		-				
กลุ่มสุขภาพ	นางมาลีณี สุทธาจน	/		3	4		-				
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 9 คน											

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปภาพประเมินสมรรถนะ

ในแบบสรุปภาพประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน \*(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(DP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักงาน \_\_\_\_\_ กลุ่ม/ฝ่าย/งาน \_\_\_\_\_

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	1. ความสามารถที่ต้องการพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา			
			ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)
				จัดอบรมภายใน	ส่งอบรมภายนอก			จัดอบรมภายใน	ส่งอบรมภายนอก	
1	นายคุณันท์ สมพงษ์อินทร์	/	ความสามารถ	-	-	การส่งมอบงาน	-	-	วิธีการบรรยาย	30 มิ.ย. 60
2	นางสาวณิชา วรรณวิวัฒน์	/	ใบเฝ้า	-	-	เชี่ยวชาญในงาน	-	-	-	30 มิ.ย. 60
3	นางสาวสุภาณี เอื้อบุญคงพล	/	ปฏิบัติงาน	-	-	อาชีพ	-	-	-	30 มิ.ย. 60
4	นายตุงศักดิ์ แดงรัมย์ยุทธ์	/	ที่ถูกต้อง	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
5	นางสาวลาวัลย์ ไชยพงษ์	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
6	นางสาวนิภา บัญชาวิมลเชษฐ	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
7	นางนงนิก เรืองเรืองอาจ	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
8	นายประวิทย์ ประเสริฐประศาสน์	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
9	นายธนพล สิงโต	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
10	นางสาวกรรณิการ์ เดือนสุวรรณ	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
11	นางสาวนันทิพย์ สาลี	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
12	นายพลวัฒน์ รัชย์แก้ว	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
13	นางมาลินี สุภาพงษ์	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
14	นายพงศกร ดานาบุตร	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60
15	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	-	-	-	-	-	-	-	30 มิ.ย. 60

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

1.1. รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานการ

(ข้อนี้ 3. ของระบบประเมินผลระบบปฏิบัติการ ส่วนที่ 2. ช่วงเดือน เม.ย. 60-30. มิ.ย. 60) ของทุกหน่วยงานในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องการพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

1.2. วิธีการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโดยการฝึกอบรม(Training) และ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) ดังนี้

- การฝึกอบรม(Training)แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรม หมายถึง หน่วยงานกรมเป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การจัดอบรมภายนอกกรม หมายถึงหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรม เป็นผู้จัดฝึกอบรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นที่ปรึกษา การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักงานปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม \_\_\_\_\_

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_\_ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง \_\_\_\_\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ความรู้(1)	ความรู้(2)	ความรู้(3)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา(3)
กลุ่มยุทธศาสตร์	นายสุรินทร์ สมพงษ์อินทร์	/	/	4	4	ความรู้เพิ่มเติม	-	-	-	มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางเสาวณีย์ วรรณวิวัฒน์	/	/	4	4	ในการปฏิบัติงาน				มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสินค้า	นางสาวสุภาณี เอื้อบุญคงพล	/	/	4	4	ตามกฎหมายที่ถูกต้อง				มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มส่งเสริม	นายดุสิตศักดิ์ แดงตั้งฤทธิ์	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวลาภวิทย์ ไชยหงษ์	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
บริหารฯ	นางสาวนงนิก บัญชีวิมลเจริญ	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
บริหารฯ	นางมลิลา เรืององอาจ	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
อำเภอบางคนที	นายประวิทย์ ประเสริฐประศาสน์	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
อำเภออัมพวา	นายอมพล สิงโต	/	/	4	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางสาวกรณิการ์ เดือนสุวรรณ	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสินค้า	นางสาวนันทิพย์ สำลี	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มส่งเสริม	นายพลวัฒน์ ระย้าแก้ว	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นางมาลีณี สุชาติพงษ์	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นายพงษ์ตกร ดามบุญตร	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5
กลุ่มสุขภาพ	นายสุเทพ มรรคทรัพย์	/	/	3	4					มิ.ย. 60	30 มิ.ย. 2560	ระดับ 5

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 15 คน

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน \*(1)

- ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
- ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี
- ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้
- ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน \*(2)

- ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
- ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
- ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ \*(3)

- ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก
- ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
- ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
- ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ สำนักรงแปดสีตั้งจังหวัดสมุทรสงคราม \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ \_การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ*(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				ผู้ประเมิน ภายในกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน		ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
กลุ่มผู้ช้ขา	นายสุรินทร์ สมพงษ์อินทร์	/		3	4	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนา	-	-	วิธีการบรรยาย	มี.ย. 60	(บันทึกผลหลังจากได้รับการพัฒนา)	
กลุ่มผู้ช้ขา	นางเสาวณิต วรรณดิวัฒน์	/		3	4	ความรู้ในการปฏิบัติงาน	-	-				
กลุ่มสินค้า	นางสาวสุภาณี เอื้อแดงพล	/		3	4	ให้ถูกต้องตามกฎหมาย	-	-				
กลุ่มผู้ช้ขา	นางสาวลาวัลย์ ไชยพงษ์	/		3	4		-	-				
บริหาร	นางสาวนิภา บัญชรวิมลเชษฐ	/		3	4		-	-				
บริหาร	นางมลิลา เรืององอาจ	/		3	4		-	-				
กลุ่มผู้ช้ขา	นางสาวกรรณิการ์ เนื่องสุวรรณ์	/	/	3	4		-	-				
กลุ่มสินค้า	นางสาวนันทิพย์ สำลี	/	/	3	4		-	-				
กลุ่มผู้ช้ขา	นางมลิณี สุธาพนธ์	/	/	3	4		-	-				(บันทึกผลหลังจากได้รับการพัฒนา)

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 9 คน

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน \*(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน  
ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา  
ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา  
ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย  
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

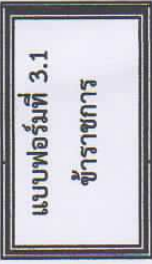


ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

สรุปรายงานตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

หน่วยงาน.....สำนักงานปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม.....

ข้าราชการในหน่วยงานทั้งหมด.....10.....คน



สมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะที่พัฒนา	แผนการพัฒนา			ผลการพัฒนา			หลักฐาน
	ฝึกอบรมภายใน (จำนวนคน)	ส่งอบรมภายนอก (จำนวนคน)	พัฒนาริธีอื่นๆ (จำนวนคน)	ฝึกอบรมภายใน (จำนวนคน)	ส่งอบรมภายนอก (จำนวนคน)	พัฒนาริธีอื่นๆ (จำนวนคน)	
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	6	-	-	6	-	-	9
							รายละเอียดแนบท้าย
							รายละเอียดโครงการ
							ลายมือชื่อผู้เข้ารับการอบรม
							การประเมินผลการอบรม
<b>รวมจำนวนคนตามแผน-ผลการพัฒนา</b>	6	-	-	6	-	-	9
<b>จำนวนข้าราชการ(ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง)ในหน่วยงานทั้งสิ้น 10 คน</b>	<b>ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนา</b>			<b>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาคตามเป้าหมาย</b>			<b>100</b>
	แผนการพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน			ผลการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน			

ลงนาม.....*W.*.....ผู้บริหาร  
(นางวิไลลักษณ์ ภาณุวัฒน์)  
**ปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม**

หมายเหตุ : การรายงานผลตามตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการ ให้คิดจากจำนวนคนเป็นเกณฑ์

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

แบบฟอร์มที่ 3.2  
พนักงานราชการ

สรุปรายงานตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา  
หน่วยงาน.....สำนักงานปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม.....คน

พนักงานราชการในหน่วยงานทั้งหมด.....6.....คน

สมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่พัฒนา	แผนการพัฒนา		ผลการพัฒนา		รวม	หลักฐาน
	ฝึกอบรมภายใน (จำนวนคน)	พัฒนาวิธีอื่นๆ (จำนวนคน)	ฝึกอบรมภายนอก (จำนวนคน)	พัฒนาวิธีอื่นๆ (จำนวนคน)		
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3	-	6	-	6	รายละเอียดแนบท้าย
						รายละเอียดโครงการ
						ลายมือชื่อผู้เข้ารับการอบรม
						การประเมินผลการอบรม
<b>รวมจำนวนคนตามแผน-ผลการพัฒนา</b>	3	-	6	-	6	
จำนวนพนักงานราชการ(ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง)ในหน่วยงานทั้งสิ้น <u>6</u> คน	<b>ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนา</b>		<b>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามเป้าหมาย</b>		<b>100</b>	ลงนาม.....ผู้บริหาร (นางวิไลลักษณ์ กาญจนวัฒน์) ปลัดจังหวัดสมุทรสงคราม
	แผนการพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน		ผลการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน			

หมายเหตุ : การรายงานผลตามตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานราชการ ให้คิดจากจำนวนคนเป็นเกณฑ์

**แบบฟอร์มที่ 4**

หลักฐานที่ยึดส่งเป็นเอกสารใช้ถกฉ.  
 แบบฟอร์ม 4 การประเมินให้คะแนนตนเอง

หัวข้อที่ประเมิน	ประเด็นพิจารณา	คะแนนประเมิน				
		๕	๔	๓	๒	๑
1. การวางแผนพัฒนาบุคลากร	1. มีการวางแผนการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน 2. มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน(รอบที่ผ่านมา) มาใช้ประกอบการบริหารเพื่อกำหนดความรู้ ความสามารถ 3. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง 4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแบบฟอร์มที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง 5. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด	✓				
2. การสื่อสารแผนพัฒนาบุคลากร	1. มีการสื่อสาร แผนฯ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย 2. มีการสื่อสาร แผนฯ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง 3. มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ ชื่นชอบและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา พร้อมทั้งให้ความร่วมมือด้านแผนพัฒนาฯ ไปบรรลุเป้าหมาย 4. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน โดยนำแผนพัฒนาฯ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานตามช่องทางสื่อสารที่กำหนด 5. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในระยะเวลาที่กำหนด	✓				
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. มีการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ นอกเหนือวิธีการฝึกอบรม โดยให้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ครบถ้วนกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา 2. มีการจัดทำรายละเอียดโครงการ กิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ที่ชัดเจน ได้แก่ เทคนิควิธีการพัฒนา ของตนเองเนื้อหาวัตถุประสงค์ งบประมาณ วิทยากร และวิธีการประเมิน เป็นต้น 3. มีการคำนึงการพัฒนาตามรายละเอียดโครงการ กิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ที่กำหนดครบถ้วนตามจำนวนเป้าหมายที่ระบุ 4. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายชื่อวิทยากร/ปฏิบัติและผลลัพธ์ของโครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงาน (Best Practice) บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 โครงการ ตามขั้นตอน/วิธีการที่กำหนด 5. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในระยะเวลาที่กำหนด	✓				
4. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	1. มีการวางแผนการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมเป็นรายบุคคล โดยร่วมกับวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2. มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอน เครื่องมือการประเมินผล และติดตามผลการพัฒนา ที่ชัดเจน 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินและติดตามผลการพัฒนา ตามขั้นตอน/วิธีการที่กำหนด 4. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินและติดตามผลการพัฒนา โครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงาน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามขั้นตอน/วิธีการที่กำหนด 5. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในระยะเวลาที่กำหนด	✓				
5. การสรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากร	1. มีการจัดทำรายงานผลการพัฒนา และผลการพัฒนา ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (แบบฟอร์ม 1, 2, 1 หรือ 2, 2, 3.1 หรือ 3.2) 2. การจัดทำสรุปรายงานผลการพัฒนา และผลการพัฒนา ตามแบบฟอร์มที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน (กรณีมีการปรับแผนให้ดำเนินการแก้ไขแผนฯ จึงไม่ถือคดียกเว้น) 3. มีการรายงานผลการพัฒนา ครบถ้วน ตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนด 4. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สรุปรายงานผลฯ และผลการพัฒนา บนเว็บไซต์ของหน่วยงานตามขั้นตอน/วิธีการที่กำหนด 5. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในระยะเวลาที่กำหนด	✓				
<b>สรุปคะแนนผลการประเมินตนเอง</b>		<b>100</b>				

**เกณฑ์การให้คะแนนตนเอง**  
5 คะแนน = ดำเนินการครบทั้ง 5 ประเด็น  
4 คะแนน = ดำเนินการเพียง 4 ประเด็น  
3 คะแนน = ดำเนินการเพียง 3 ประเด็น  
2 คะแนน = ดำเนินการเพียง 2 ประเด็น  
1 คะแนน = ดำเนินการเพียง 1 ประเด็น หรือน้อยกว่า

**หลักฐานที่ยึดส่งแบบฟอร์ม**  
1. การรายงานตามแบบฟอร์ม  
✓ แบบฟอร์มที่ 1 ✓ แบบฟอร์มที่ 2.1 และ/ หรือ แบบฟอร์มที่ 2.2 ✓ แบบฟอร์มที่ 3.1 ✓ แบบฟอร์มที่ 3.2  
2. โครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงาน(Best Practice) (แสดงรายละเอียดวิธีการปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ชัดเจน)  หลักฐานการวางแผนงาน  
✓ หลักฐานการสื่อสารฯ ✓ หลักฐานการดำเนินการฯ ✓ หลักฐานการประเมินและติดตามผลฯ ✓ หลักฐานการสรุปรายงานผลฯ

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา  
(..นางวิไลลักษณ์ กาญจนวัฒน์.)  
ปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสงคราม

**สรุปผลการประเมิน**

ประเด็นพิจารณา	รายงานตาม	โครงการ Best Practice
1. ดำเนินการตามเวลา		
2. ขั้นตอนครบถ้วน		
3. ครบตามเป้าหมาย		
4. แสดงหลักฐานครบถ้วน		
5. แสดงวิธีการชัดเจน		
<b>รวม</b>		

**องค์ประกอบคะแนน**

การประเมินตนเอง (70%)	รายงานตามแบบฟอร์ม	โครงการ Best	รวม (เต็ม 100 คะแนน)
2.8	0.4	0.8	
<b>รวม (เต็ม 100 คะแนน)</b>			