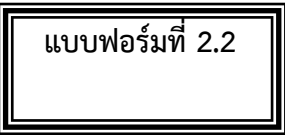


ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)



2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ			ที่คาดหวัง*(1)	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม _____ คน											

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ			ที่คาดหวัง*(1)	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม _____ คน											

**เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)**

<p><b>ระดับที่คาดหวัง *(1)</b></p> <p>รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4</p>	<p><b>ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)</b></p> <p>ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน</p> <p>ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย</p> <p>ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา</p>	<p><b>ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)</b></p> <p>ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง</p> <p>ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง</p>
---	---	---