

# ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2558



## รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

### 2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

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

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

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง *(1)	ระดับความ สำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
												(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
												(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม _____ คน												

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

กลุ่ม/ ฝ่าย/ งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง *(1)	ระดับความ สำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
												(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
												(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม _____ คน												

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 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