

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน.....

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความสำคัญ *(1)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถที่จะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ			ระดับ ความสำคัญ *(2)	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นฯ (ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
					ความจำเป็น						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น.....คน

2.2 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความสำคัญ *(1)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถที่จะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ			ระดับ ความสำคัญ *(2)	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นฯ (ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
					ความจำเป็น						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น.....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