

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ของหน่วยงาน ชย.ทอ. และแนวทางการพัฒนา ประจำปี ๖๔ รอบ ๑/๖๔

น.สัญญาบัตร แยกตามชั้นยศ	ยอด (คน)	ต่ำกว่าความคาดหวัง		เท่ากับความคาดหวัง		สูงกว่าความคาดหวัง		ระดับ GAP (ต่ำสุด - สูงสุด)	FC (คน)	แนวทางการพัฒนา
		จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%			
น.อ.(พ)	๒๐	๑๕	๗๕.๐๐๐	-	-	๕	๒๕.๐๐๐	-๑ ถึง +๑	๒๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นย้ำและกำชับระบบการทำงานอย่างสั้นๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของ ทอ.</li> <li>- เป็นแบบอย่างเพื่อให้บุคลากรท่านอื่นสามารถนำไปปรับใช้งานได้จริง</li> <li>- การนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติจริง แล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้น เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติ</li> <li>- การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา</li> </ul>
น.อ.	๕๐	๓๓	๖๖.๐๐๐	๑	๒.๐๐๐	๑๖	๓๒.๐๐๐	-๑ ถึง +๑	๕๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นย้ำและกำชับระบบการทำงานอย่างสั้นๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของ ทอ.</li> <li>- เป็นแบบอย่างเพื่อให้บุคลากรท่านอื่นสามารถนำไปปรับใช้งานได้จริง</li> <li>- การนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติจริง แล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้น เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติ</li> <li>- การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา</li> </ul>
น.ท.	๔๙	๒๒	๔๔.๘๙๘	-	-	๒๗	๕๕.๑๐๒	-๒ ถึง +๒	๔๙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานเป็นทีม หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>- การมอบหมายงาน</li> <li>- การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา</li> <li>- กรณีศึกษาที่นำองค์ความรู้ไปปฏิบัติจริง แล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้น เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติ</li> </ul>
น.ต.	๒๕	๖	๒๔	-	-	๑๙	๗๖.๐๐๐	-๑ ถึง +๒	๒๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา</li> <li>- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน</li> <li>- การพบปะหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> </ul>

ลับ

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ของหน่วยงาน ชย.ทอ. และแนวทางการพัฒนา ประจำปี ๖๔ รอบ ๑/๖๔

น.สัญญาบัตร แยกตามชั้นยศ	ยอด (คน)	ต่ำกว่าความคาดหวัง		เท่ากับความคาดหวัง		สูงกว่าความคาดหวัง		ระดับ GAP (ต่ำสุด - สูงสุด)	FC (คน)	แนวทางการพัฒนา
		จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%			
ร.อ.	๔๙	๒๕	๕๑.๐๒๐	-	-	๒๔	๔๘.๙๘๐	-๒ ถึง +๒	๔๙	- การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา - การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน - เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ และแนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น
ร.ท.	๗๙	๓๕	๔๔.๓๐๔	-	-	๔๔	๕๕.๖๙๖	-๓ ถึง +๒	๗๙	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน - เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ และแนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น
ร.ต.	๘๗	๕๙	๖๗.๘๑๖	-	-	๒๘	๓๒.๑๘๔	-๓ ถึง +๒	๘๗	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน - เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ และแนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น
กท.ส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ต่ำกว่าความคาดหวัง หมายถึง มีค่าคะแนนสมรรถนะอย่างน้อย ๑ สมรรถนะที่มีค่าคะแนนช่องว่าง (GAP) เป็นค่าติดลบ (-๑) แม้ว่าสมรรถนะตัวอื่นๆ จะมีค่าบวก (+) ก็ตาม

สูงกว่าความคาดหวัง หมายถึง ไม่มีค่าคะแนนสมรรถนะที่เป็นเป็นค่าติดลบ (-) แต่จะมีค่าคะแนนสมรรถนะที่เป็นค่า (+) อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ ขึ้นไป

ลับ

# ลับ

## แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ของหน่วยงาน ชย.ทอ. และแนวทางการพัฒนา ประจำปี ๖๔ รอบ ๑/๖๔

น.ประทวน แยกตามชั้นยศ	ยอด (คน)	ต่ำกว่าความคาดหวัง		เท่ากับความคาดหวัง		สูงกว่าความคาดหวัง		ระดับ GAP (ต่ำสุด - สูงสุด)	FC (คน)	แนวทางการพัฒนา
		จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%			
พ.อ.อ.(พ)	๕๗	๓๙	๖๘.๔๒๑	-	-	๑๘	๓๑.๕๗๙	-๒ ถึง +๒	๕๗	- การมอบหมายงาน - การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา - การพบปะหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร
พ.อ.อ.	๑๖๘	๑๑๗	๖๙.๖๔๓	-	-	๕๑	๓๐.๓๕๗	-๔ ถึง +๒	๑๖๘	- การมอบหมายงาน - การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนาและแก้ไขปัญหา - การพบปะหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร
พ.อ.ท.	๑๙	๔	๒๑.๐๕๓	-	-	๑๕	๗๘.๙๔๗	-๒ ถึง +๒	๑๙	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน - การพบปะหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร
พ.อ.ต.	๔๘	๒๔	๕๐.๐๐๐	-	-	๒๔	๕๐.๐๐๐	-๒ ถึง +๒	๔๘	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
จ.อ.	๑๕๖	๘๐	๕๑.๒๘๒	-	-	๘๙	๕๗.๐๕๑	-๒ ถึง +๒	๑๕๖	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
จ.ท.	๘๖	๔๑	๔๗.๖๗๔	๒	๒.๓๒๖	๔๓	๕๐.๐๐๐	-๒ ถึง +๓	๘๖	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
จ.ต.	๒๘	๙	๓๒.๑๔๓	๑	๓.๕๗๑	๑๘	๖๔.๒๘๖	-๒ ถึง +๒	๒๘	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
กท.ป.	๓	๑	๓๓.๓๓๓	-	-	๒	๖๖.๖๖๗	-๒ ถึง +๑	๓	- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ต่ำกว่าความคาดหวัง หมายถึง มีค่าคะแนนสมรรถนะอย่างน้อย ๑ สมรรถนะที่มีค่าคะแนนช่องว่าง (GAP) เป็นค่าติดลบ (-๑) แม้ว่าสมรรถนะตัวอื่นๆ จะมีค่าบวก (+) ก็ตาม  
สูงกว่าความคาดหวัง หมายถึง ไม่มีค่าคะแนนสมรรถนะที่เป็นเป็นค่าติดลบ (-) แต่จะมีค่าคะแนนสมรรถนะที่เป็นค่า (+) อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ ขึ้นไป

# ลับ