

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน
หน่วยงาน กองคลัง กลุ่ม/ฝ่าย/งาน กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

แบบฟอร์มที่ 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา			
				ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ		จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ			จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	
1	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	การพัฒนาด้วยตนเอง				
2	น.ส.รติกา สีทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน 2. การพัฒนาด้วยตนเอง				
3	นางมณฑนา จันติกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน 2. การพัฒนาด้วยตนเอง	1. การฝึกอบรม 2. การบริการที่ดี	1. การฝึกอบรม 2. การบริการที่ดี	✓	การให้คำแนะนำ ตลอดไป
4	น.ส.ธนารี อ่อนครี		นักวิชาการพัสดุ	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน 2. การพัฒนาด้วยตนเอง				
5	นายณัฐภานุ อารีเอ็ช		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน 2. การพัฒนาด้วยตนเอง				
6	นายอนันพงศ์ อัครโยธิน		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน 2. การพัฒนาด้วยตนเอง				

หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล(IDP) ให้ผู้ประเมินกำหนดรายการสมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 เมย58-30 กย58) ของทุกคนภายใต้หน่วยงาน การระบุที่ชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมปศุสัตว์เป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม

- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การอบรมหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2559

แบบฟอร์มที่ 2.1

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำเร็จ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรุง เทพมหานคร	ส่งอบรม ภายนอก กรุงฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		4	4	เพื่อให้ได้รับ			พัฒนาด้วยตนเอง		
พัฒนา	น.ส.รตigr สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ความรู้ ทักษะ			พัฒนาด้วยตนเอง		
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานันท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ในการปฏิบัติ			พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่อง	
งานคลัง	น.ส.ธนศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	งานให้บรรลุ			การสอนงาน	ตลอดปี	
	นายณัฐกฤษ อาศิรีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	ผลสัมฤทธิ์			การสอนงาน		
	นายเอกพงศ์ อัศวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4				การสอนงาน		

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 6 คน

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำเร็จ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรุง เทพมหานคร	ส่งอบรม ภายนอก กรุงฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม คน

1.3 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ

ระดับความรู้ปัจจุบัน *(1)	ระดับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)
ระดับความรู้ปัจจุบัน *(1)	ระดับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)
ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 5 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ตีมงาน
ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 4 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้ดี
ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 3 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้พอใช้
ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย	ระดับ 2 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้บ้าง
ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 1 สามารถนำมารับใช้ในการทำงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา				
พัฒนา	น.ส.รติก ศิริอสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง				
ระบบ	นางมัณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ์	✓	การให้	ต่อเนื่อง	
งานคลัง	น.ส.ธนาศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	2	4	ภาพและผลต่อ		คำแนะนำ	ตลอดปี	
	นายณัฐกัญ อารีเอ็ง		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	การปฏิบัติงาน				
	นายเอกพงศ์ อ้วกไวยอิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4					

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 6 คน

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)	
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา				
พัฒนา	น.ส.รติก ศิริอสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง				
ระบบ	นางมัณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ์	✓	การให้	ต่อเนื่อง	
งานคลัง	น.ส.ธนาศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	ภาพและผลต่อ		คำแนะนำ	ตลอดปี	
	นายณัฐกัญ อารีเอ็ง		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	การปฏิบัติงาน				
	นายเอกพงศ์ อ้วกไวยอิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4					

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 6 คน

หมายเหตุ: *1,*2,*3

ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวมรวมชื่อของแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 2 ความหมาย เห็นได้ชัดเจนที่คาดหวัง
	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาอ่อนย	
	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	