

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			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง						2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1 ตค.59	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	2	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	การปฏิบัติงาน					20 มีค.60	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4							2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>6</u> คน												

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง						2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1 ตค.59	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	การปฏิบัติงาน					20 มีค.60	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4							2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>6</u> คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาสมรรถนะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ					จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา* (3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางกาญจนา หงษ์ห้อม	เจ้าพนักงานธุรการ		ชำนาญงาน	2	4		อบรม					3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางสายพิน ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการ		ชำนาญงาน	2	4		อบรม			13-15 มค.2560		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ณัฏชนัน ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการ		ชำนาญงาน	2	4		อบรม			และ23 กพ.2560		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ฐิติวรดา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการ		ปฏิบัติงาน	2	4		อบรม					3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.วชิรญาณ โทโฉม		นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4		อบรม					3
<p>รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 คน</p> <p>รวมจำนวนพนักงานราชการที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 1 คน</p>													

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _____

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
ระดับที่คาดหวัง *(1)		
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต่องพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ					จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	นาง สมร ธีรประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. ชลวิมล ติวีเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		2	4	เพื่อพัฒนาอย่าง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง		ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. สุภัทธารี จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		2	4	ต่อเนื่องและเกิด			คำแนะนำ	ตลอดปี		ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. รัชณี วิวัฒน์สินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. อรุณศรี กาทอง	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
ฝ่าย	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	ประสิทธิภาพ						ต.ค.59-มี.ค.60	3
การเงิน	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	และผลต่อการ						ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. เกตุสิรินทร์ มีศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. สุวรรณี เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. สรรพวิทา อัญญาโยธิน	นวก.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกต	นวก.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	นาย อนันต์ คำบุญเหลือ	นวก.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. สิรินันต์ ไตรรัตน์ากุล	นวก.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3
	น.ส. โสภิตา มิ่งมาลี	จพ.เงินและบัญชี		1	4							ต.ค.59-มี.ค.60	3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 20 คน

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี (รายละเอียดเหมือนสมรรถนะที่ 2.1)

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
												(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u> 20 </u> คน												

2.3 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ

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 ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3) ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่คาดหวัง*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
	น.ส.สุไรรักษ์ อุณาภิรี	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						มีค 60	2
	น.ส.จิราวรรณ จิริจิตติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						มีค 60	2
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีร์รัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	น.ส.สมณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	เพื่อพัฒนา					มีค 60	2
ฝ่าย	น.ส.อำภาพร ตันยัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	อย่างต่อเนื่อง					มีค 60	2
บัญชี	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง		
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	มีค 60	2
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน						
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							
	น.ส.กนกรัตน์ วัลยะเพ็ชร	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	น.ส.จิตจรุติ เศรษฐศุภางค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	น.ส.หงษ์ษา พลเยี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
	นายวชิระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						มีค 60	2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนามตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>14</u> 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 ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2
สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง (กลุ่มงบประมาณ)

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
กลุ่ม งบประมาณ	น.ส. วันทนา ยรรยงยศ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส		2	4	เพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และเกิด ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี	ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส. ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	นางมณฑนา คำนาน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส.ริญญาภักดิ์ มะลาหอม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส.สุนิสา ศรีทอง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน		1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส.ปาจารีย์ พิมสิม		นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส.รำไพ กอแก้ว		นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4						ต.ค.59 - มี.ค.60	2	
	น.ส.วิไลพร ยศธสาร		นักวิชาการเงินและบัญชี										บรรจุราชการ วันที่ 9 ม.ค.60
	น.ส.อัญญารัช หิรัญวุฒกรม		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี										บรรจุราชการ วันที่ 9 ม.ค.60
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 9 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2
สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่ม พัสดุ

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง * (1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	นส.ปรารธนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน						3	
	นส.จุราทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.ประไพจิตร อาจิวีเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.อรุวรรณ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4				การสอนงาน				3
กลุ่มพัสดุ	นางบีพมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4			√	การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง	√	ต่อเนื่อง	3
	นางวรางศรีรัตน์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นางสมคิด แสงตะกอรณ์	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4								3

รวมจำนวนข้าราชการที่ต้องฝึกอบรม(Training)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง * (1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่มพัสดุ	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	}	}	}	ต่อเนื่อง	}	3
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		4	4							3
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							3
	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							3
	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4							3
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ	3	4							3
	นส.สรวิสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	3	4							3
	นางอารีรัตน์ หน่ายครบุรี	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน										2
	นางพรรุ่ง ปานเทวัญ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน										2
	น.ส.ภัทราพร พุดมใหญ่	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน										2
	น.ส.มาลัยทอง สุขวัฑฒ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน										2

๑)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 11 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
โนแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย	
	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	

