

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
หน่วยงาน กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	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	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิริธิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง						2
ระบบ	น.ส.ธนະศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	2	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1-เม.ย.-60	2
งานคลัง	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายเอนกพงศ์ อัสวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	การปฏิบัติงาน					20 ก.ย.60	2
												2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>5</u> คน												

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	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	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิริธิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง						2
ระบบ	น.ส.ธนະศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1-เม.ย.-60	2
งานคลัง	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายเอนกพงศ์ อัสวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	การปฏิบัติงาน					20 ก.ย.60	2
												2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>5</u> คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)												
ระดับที่คาดหวัง *(1)		ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)					ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)					
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ		ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน					ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง					
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 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										

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						เมย.-กย.60	3
	นาง สมร อีระประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2		4						เมย.-กย.60	3
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. ชลวิธ ดิวิเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		2		4	เพื่อพัฒนาอย่าง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง	เมย.-กย.60	3
	น.ส. สุภัทธารี จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		2		4	ต่อเนื่องและเกิด			คำแนะนำ	ตลอดปี	เมย.-กย.60	3
	น.ส. รัชณี วิวัฒนสินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. อรุณศรี กาทอง	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1		4						เมย.-กย.60	3
ฝ่าย	น.ส. ละออดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1		4	ประสิทธิภาพ					เมย.-กย.60	3
การเงิน	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1		4	และผลต่อการ					เมย.-กย.60	3
	น.ส. เกตุสิรินทร์ มีศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. สุวรรณิ์ เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. สรรพวิทา อัญญะโยธิน	นวก.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกตุ	นวก.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	นาย อนันต์ คำบุญเหลือ	นวก.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. สิรินันต์ ไตรรัตนากุล	นวก.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	น.ส. โสภิตา มิ่งมาลี	จพ.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	3
	นายบุรินทร์ ทิศาภาคย์	จพ.เงินและบัญชี		1		4						เมย.-กย.60	2

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี (รายละเอียดเหมือนสมรรถนะที่ 2.1)

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	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 __21__ คน													

2.3 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ

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

รายงานแผนการพัฒนาบุคลากรตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนาบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ที่คาดหวัง*(1)	ความสำคัญ*(2)		จัดอบรมภายใน	ส่งอบรมภายนอก	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางกาญจนา หงษ์ห้อม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				การหมุนเวียนงาน	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางสายพิน ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				การหมุนเวียนงาน	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ณัฏฐ์ ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				การหมุนเวียนงาน	ต่อเนื่องตลอดปี	เมย-กย.60	3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ฐิติวรดา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		2	3				การหมุนเวียนงาน	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.วชิรญาณ โดโหม		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้า 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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _การมุ่งผลสัมฤทธิ์_ ,การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ* (2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามสมรรถนะที่ระบุ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	น.ส.จุไรรัช อุนาภิรี	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						กย 60	2
	น.ส.จิราวรรณ จิรัฐติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						กย 60	2
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	น.ส.สมณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	เพื่อพัฒนา					กย 60	2
ฝ่าย	น.ส.อำภพร ใจป้อ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	อย่างต่อเนื่อง					กย 60	2
บัญชี	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง		
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	กย 60	2
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน						
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							
	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐสุภาวงศ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	น.ส.หงษ์ษา พลเยี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
	นายวชิระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						กย 60	2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 13 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 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด

ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง (กลุ่มงบประมาณ)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามสมควร/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
กลุ่ม งบประมาณ	น.ส. พัทธมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และเกิด ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี	เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.เนาวรัตน์ อินทร์ช่วย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4						3 ก.ค. - ก.ย.60	2	โอนย้ายมา 3 ก.ค. 60
	น.ส. ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	นางมณฑนา คำนาน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.ริญญาภัท มะลาหอม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.ปจารีย์ พิมลิม		นักวิชาการเงินและบัญชี	3	4						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.วิไลพร ยศธสาร		นักวิชาการเงินและบัญชี	3	4						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.อัญญรัช หิรัญอุณกร		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	4						เม.ย. - ก.ย.60		
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 คน													

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 ความจำเป็นต่องานพัฒนาน้อย
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนายอมรับ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัสดุ

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่	ระดับ	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	คาดหวัง * (1)	ความสำคัญ * (2)		จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	นส.ปรารถนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน						3
	นส.จุฑาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4							3
	นส.ประไพจิตร อาจวิเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4							3
	นส.อรรณพ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4				การสอนงาน			3
กลุ่มพัสดุ	นางวรางศิรินทร์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4		✓		การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง ✓	ต่อเนื่อง	3
	นางสมคิด แสงตะกรณ	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	4							3
	นางปัทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		3	4							3
	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุชำนาญงาน		3	4							3

รวมจำนวนข้าราชการที่ต้องฝึกอบรม(Training)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้า 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	

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง * (1)	ระดับ ความสำคัญ * (2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4	เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ให้มีจิตบริการ ซึ่งจะทำให้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน						3
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4							2
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							3
	นส.ลinda สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							3
	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4				การสอนงาน			3
กลุ่มพัสดุ	นางอารีรัตน์ หน่ยครบุรี	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4				การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง ✓	ต่อเนื่อง	2
	น.ส.มาลัยทอง สุขรักษ์	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							2
	น.ส.ภัทรพร พุดใหญ่	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							2
	นางพรุ่ง ปานเทวัญ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							2
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ	3	4							3
	นส.สรสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	3	4							3

g)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 11 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1) *(2) *(3)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
ระดับที่คาดหวัง *(1)		
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 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	

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กลุ่มเงินทุนฯ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _การมุ่งผลสัมฤทธิ์_ ,การบริการที่ดี

กลุ่ม	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามแผน/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
เงินทุนฯ	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4	เพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	✓		การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี	17 สค 60	2
เงินทุนฯ	น.ส.ดวงพร กิตติสุทธธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4	และเกิดประสิทธิ ภาพและผลต่อ การปฏิบัติงาน	✓		การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี	17 สค 60	2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนามตามสมรรถนะข้างต้น รวม 2 คน												

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
---	--	--

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง (กลุ่มเร่งรัดและติดตามงบประมาณ)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ที่คาดหวัง*(1)	ความสำคัญ *(2)	ความจำเป็น		จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	
กลุ่มเร่งรัด และติดตาม งบประมาณ	น.ส. วันทนา ยรรยงยศ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส		3	3	เพื่อพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง และเกิด ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	✓	✓	การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี	เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.สุนิสา ศรีทอง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน		3	3						เม.ย. - ก.ย.60	2	
	น.ส.รำไพ กอแก้ว		นักวิชาการเงินและบัญชี	3	3						เม.ย. - ก.ย.60	2	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 3 คน													

หมายเหตุ: * (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

ระดับผลการพัฒนายสมรรถนะ *(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง

ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง