

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่ม/ฝ่าย/งาน กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

แบบฟอร์มที่ 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา					2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา				
				ชื่อ ความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ		จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		
1	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	การพัฒนาด้วยตนเอง					การพัฒนาด้วยตนเอง	เม.ย.-ก.ย.60
2	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	การพัฒนาด้วยตนเอง					การพัฒนาด้วยตนเอง	เม.ย.-ก.ย.60
3	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน					1. การสอนงาน	เม.ย.-ก.ย.60
							2. การพัฒนาด้วยตนเอง		1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓	✓	2. การพัฒนาด้วยตนเอง	
4	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน		2. การบริการที่ดี			1. การสอนงาน	เม.ย.-ก.ย.60
							2. การพัฒนาด้วยตนเอง					2. การพัฒนาด้วยตนเอง	
5	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ความรู้ด้านการเงินการคลัง	✓	✓	1. การสอนงาน					1. การสอนงาน	เม.ย.-ก.ย.60
							2. การพัฒนาด้วยตนเอง					2. การพัฒนาด้วยตนเอง	

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ตค.59-มีค.60) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

1.2 วิธีการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโดยการฝึกอบรม(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 การเป็นที่ปรึกษา การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		4	4	เพื่อให้ได้รับ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่อง ตลอดปี		
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ความรู้ ทักษะ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง			
ระบบ	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	ในการปฏิบัติ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง			
งานคลัง	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	งานให้บรรลุ	✓		การสอนงาน			
	นายเอนกพงศ์ อัสวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	ผลสัมฤทธิ์	✓		การสอนงาน			
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>5</u> คน												

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u> </u> คน												

1.3 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)
ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก
ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย	ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

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	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						
พัฒนา	น.ส.รติกร สิริธิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง						
ระบบ	น.ส.ธนະศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง		
งานคลัง	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี		
	นายเอนกพงศ์ อัสวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	การปฏิบัติงาน						
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	