

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____ กลุ่ม/ฝ่าย/งาน _____ งบประมาณ _____

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	น.ส. พัทธมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		ความรู้ด้านงบประมาณด้านการเงิน การคลังและพัสดุ	กองคลังจัดอบรม	กรมบัญชีกลางหรือสำนักงานงบประมาณหรือหน่วยงานอื่น	การสอนงานต่อเนื่องตลอดปี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี	✓	✓		เม.ย. - ก.ย.60	
2	น.ส.เนาวรัตน์ อินทร์ช่วย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ											
3	น.ส. ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
4	นางมณฑนา คำนาน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
5	น.ส.ริญญาภัท มะลาหอม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
6	น.ส.ปาจารย์ย์ พิมลิม		นักวิชาการเงินและบัญชี										
7	น.ส.วิไลพร ยศธสาร		นักวิชาการเงินและบัญชี										
8	น.ส.อัญญรัช หิรัญอุมกร		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี										

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 ช่วง เม.ย.59-30 ก.ย.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 1

- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง (กลุ่มงบประมาณ)

แบบฟอร์มที่ 2.1

ความสามารถ/ทักษะ

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ความรู้*(1)	ความสำคัญ *(2)	ความจำเป็น		จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	
กลุ่ม งบประมาณ	น.ส. พัทธมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อให้ได้รับ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน และประสิทธิผล	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่องตลอดปี			
	น.ส.เนาวรัตน์ อินทร์ช่วย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4								โอนย้ายมา 3 ก.ค. 60
	น.ส. ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	นางมณฑนา คำนาน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	น.ส.ริญญาภักดิ์ มะลาหอม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	น.ส.ปาริชาติ พิมพ์สิน	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4								
	น.ส.วิไลพร ยศธสาร	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4								
	น.ส.อัญญารักษ์ หิรัญอุทุมกร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี											
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 คน													

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

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

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

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. พัทธมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และเกิด ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	การให้ คำแนะนำ	ต่อเนื่อง ตลอดปี			
	น.ส.เนาวรัตน์ อินทร์ช่วย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4								โอนย้ายมา 3 ก.ค. 60
	น.ส. ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	นางมณฑนา คำนาน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	น.ส.ริญญาภักดิ์ มะลาหอม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4								
	น.ส.ปาจารย์ย์ พิมสิม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4								
	น.ส.วิไลพร ยศธสาร	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4								
	น.ส.อัญญารักษ์ หิรัญวุฒกร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4								
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 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									