

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัสดุ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา					2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา				
				ชื่อ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ		จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		
1	นส.ปรารธนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ											
2	นส.จุฑาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ											
3	นส.ประไพจิตร อาจิเขียว	นวก.พัสดุชำนาญการ											
4	นส.อรรวรรณ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ											
5	นางวรางศรีรัตน์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุชำนาญการ							การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				
6	นางสมคิด แสงตะกอร์ณ	นวก.พัสดุชำนาญการ											
7	นางปิธมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน											
8	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน											
9	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุชำนาญการ						ศึกษาจากกฎหมาย					
10	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560		√	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง		√		การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง
11	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ						ศึกษาจากระเบียบ					
12	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน						การสอนงาน					
13	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน											
14	นางอารีรัตน์ หน่ายครบุรี	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน							การบริการที่ดี				
15	น.ส.มาลัยทอง สุขรักษ์	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน											
16	น.ส.ภัทรพร พุ่มใหญ่	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน											
17	นางพรุ่ง ปานเทวัญ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน											
18	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ										
19	นส.สรสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ										

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น __19__ คน

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ เมย 60 - กย 60) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมพัสดุเป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน __ กองคลัง กลุ่มพัสดุ__

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(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.ปรารธนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	5	เนื่องจาก พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 และเริ่มมีผลใช้บังคับภายใน 180 วัน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัสดุ จะต้องมีการเตรียมความพร้อม และศึกษากฎหมายให้เข้าใจเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี			ศึกษาจากกฎหมาย	ต่อเนื่อง		
	นส.จุฑาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	5							
	นส.ประไพจิตร อาจิวีเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	5							
	นส.อรรพรัตน์ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	5							
	นางปัทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		3	5							
	นางวรางศรีรัตน์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	5							
	นางสมคิด แสงตะกรณ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	5							
	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	5							
	นส.สมหมาย กุลลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		3	5							
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุชำนาญการ		3	5							
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	5							
	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	5							
	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	5							
	นางอารีรัตน์ หน่ยครบุรี	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	5							
	น.ส.มาลัยทอง สุขรักษ์	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	5							
	น.ส.ภัทรรพ พุฒไใหญ่	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	5							
	นางพรรุ้ง ปานเทวัญ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	5							
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ	2	5							
	นส.สรวิสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	2	5							

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น _19_คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียเยี่ยม

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน __ กองคลัง กลุ่มพัสดุ__

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน__กองคลัง กลุ่มพัสดุ__

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน_

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

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
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 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	รายงานผลการ พัฒนา	
		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						
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4							
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							
	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							
กลุ่มพัสดุ	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4				การสอนงาน			
	นางอารีรัตน์ หน่ายครบุรี	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4				การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง ✓		
	น.ส.มาลัยทอง สุขรักษ์	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							
	น.ส.ภัทรพร พุฒใหญ่	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							
	นางพรรุ้ง ปานเทวัญ	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	4							
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ	3	4							
	นส.สรวิสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	3	4							

g)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม __11__ 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