

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

แบบฟอร์มที่ 1

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	พนักงาน ราชการ		จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		
1	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		ความรู้ด้านการเงิน การคลังและพัสดุ			การสอนงาน	ต่อเนื่อง	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓		การให้คำ	ต่อเนื่อง
2	น.ส.ดวงพร กิตติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี						ตลอดปี	2. การบริการที่ดี			แนะนำ	ตลอดปี

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 ช่วง 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 หน่วยงานกรมปศุสัตว์เป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นที่ปรึกษา การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1

ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ_____

กลุ่ม	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
เงินทุนฯ	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		4	2	เพื่อให้ได้รับ					(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
						ความรู้ ทักษะ			การสอนงาน	ต่อเนื่อง		
เงินทุนฯ	น.ส.ดวงพร กิตติสุทธธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	3	ในการปฏิบัติ	✓			ตลอดปี	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
						งานให้บรรลุ						
						ผลสัมฤทธิ์						
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u> 2 </u> คน												

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 ความเป็นต้องพัฒนาน้อย	ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2560

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _การมุ่งผลสัมฤทธิ์_,การบริการที่ดี

กลุ่ม	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
เงินทุนฯ	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4	เพื่อพัฒนา			การให้	ต่อเนื่อง	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
						อย่างต่อเนื่อง			คำแนะนำ	ตลอดปี		
เงินทุนฯ	น.ส.ดวงพร กิติสุทธธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
						ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี		
						การปฏิบัติงาน						
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 2 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								