

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

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
					จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ				จัด อบรม ภายใน	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		
1	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน											
2	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
3	นส.ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ				กรมบัญชีกลาง							
4	นาง มณฑนา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ				หรือ							
5	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		ความรู้ด้านงบประมาณ	กองคลัง	สำนักงบประมาณ	การสอนงาน	ต่อเนื่อง	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓		เม.ย.58 - ก.ย. 58
6	นส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก.การเงินและบัญชี			จัดอบรม							
7	นส.ชุติมา ชาดิยานนท์		นักวิชาการเงินและบัญชี										
8	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.การเงินและบัญชี										

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า 3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 1 ต.ค.57 - 31 มี.ค. 58) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมปลัดฯเป็นผู้จัดฝึกอบรม 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 (ฝ่ายงบประมาณ) _____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		3	4	เพื่อให้ได้รับ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ฝ่าย	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ความรู้ ทักษะ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
งบ	นส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	และประสบการณ์						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ประ	นาง มณฑนา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ในการทำงาน	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
มาณ	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4					ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก.การเงินและบัญชี	2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.ชุตินาชาติยานนท์		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.การเงินและบัญชี	2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 8 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 ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย	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 (ฝ่ายงบประมาณ) _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่คาดหวัง*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	พัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ฝ่าย	นส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	เพื่อพัฒนา						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
งป	นาง มณฑนา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	อย่างต่อเนื่อง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ประ	นส.วรลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	และเกิดประสิทธิ			คำแนะนำ	ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
มาณ	นส.นลพรรณ จันทร์หนู	นวก.การเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.ชุตินาชาติยานนท์	นวก.การเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม	จพ.การเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 8 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับที่คาดหวัง *(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 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

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป