

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		4	4	เพื่อให้ได้รับ			พัฒนาด้วยตนเอง		ระหว่าง	4
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ความรู้ ทักษะ			พัฒนาด้วยตนเอง		1 ตค.57	4
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ในการปฏิบัติ			พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่อง	ถึง	4
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	งานให้บรรลุ			การสอนงาน	ตลอดปี	31 มีค.58	3
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	ผลสัมฤทธิ์			การสอนงาน			3
	นายเอนกพงศ์ อัสวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4				การสอนงาน			
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 6 คน												

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม ___ 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 ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย	ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
	ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป กองคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านงานสารบรรณ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางกาญจนา หงษ์หอม	เจ้าพนักงานธุรการ		4	4				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		4
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางสายพิน ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการ		4	4				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	ระหว่าง	4
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ณัฏฐ์ ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการ		4	4				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	1-ต.ค.-57	4
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.สุติวรรดา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการ		4	4				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	ถึง	4
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.วชิรญาณ โธโณม		นักวิชาการเงินและบัญชี	4	4				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	31-มี.ค.-58	4
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม <u>5</u> คน												

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____

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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การพัฒนา* (3)
การ เงิน	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	นาง สมร อีระประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4						ระหว่าง	3
	น.ส. นภสร เนื่องขมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	เพื่อให้ได้รับ	✓	✓	1. การสอนงาน	ต่อเนื่อง	1-ต.ค.-57	3
	น.ส. ญัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ความรู้ ทักษะ			2. การจัดชุมชน	ตลอดปี	ถึง	3
	ฝ่าย น.ส. ชลวิไล ติวีเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ในการปฏิบัติงาน			นักปฏิบัติ		31-มี.ค.-58	3
	น.ส. สุภัทธารี จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ให้บรรลุ			3. การพัฒนา			3
	น.ส. รชนี วิวัฒน์สินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ผลสัมฤทธิ์			ตนเอง			3
	น.ส. จันทรา ธาราการะเกด	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		2	4							3
	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		2	4							3
	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		3	4							3
	น.ส. สุวรรณีย์ เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		3	4							3
	น.ส. สรรพวิภา อัมภัญญ์โยธิน	นวก.เงินและบัญชี		3	4							3
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกตุ	นวก.เงินและบัญชี		2	4							3
	นาย อนันต์ คำบุญเหลือ	นวก.เงินและบัญชี		2	4							3
	น.ส. วรภา เหล็กสูงเนิน	จพ.เงินและบัญชี		2	4							3
	นาย ณรงค์เดช วันละมัย	จพ.เงินและบัญชี		2	4							3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 19 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)

ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)

ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

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 การ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา* (3)
	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		3	4						ดค.57 - มีค.58	4
	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4						ดค.57 - มีค.58	4
	นส.ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4						ดค.57 - มีค.58	4
ฝ่าย	นาง มณฑนา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	เพื่อให้ได้รับ					ดค.57 - มีค.58	4
งบ	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ความรู้ ทักษะ	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง	ดค.57 - มีค.58	4
ประ มาณ	นส.จันทรรจา เสือแดง		นวก.การเงินและบัญชี	2	4	และประสิทธิผล					ดค.57 - มีค.58	4
	นส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก.การเงินและบัญชี	2	4						ดค.57 - มีค.58	4
	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.การเงินและบัญชี	2	4						ดค.57 - มีค.58	4
	นส.เทวี สายทอง		นักวิชาการเงินและบัญชี									
	นส.ชุติมา ชาติยานนท์		นักวิชาการเงินและบัญชี									
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 10 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

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		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การ พัฒนา*(3)	
	น.ส.จุไรรัช อุนาภีร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						ต.ค.57-มี.ค.58	4	
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						15 พ.ย. 57	4	
	น.ส.ดวงพร กิตติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						ต.ค.57-มี.ค.58	4	
	น.ส.จิราวรรณ จิรจิตติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						9 ม.ค. 58	4	
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						26 ธ.ค. 57	4	
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						9 ม.ค. 58	4	
	น.ส.มณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	เพื่อให้ได้รับ					22 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ความรู้ ทักษะ		✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง	24 ธ.ค. 57	4	
ฝ่าย	น.ส.อำภาพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ในการปฏิบัติ				ตลอดปี	22 ธ.ค. 57	4	
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	งานให้บรรลุ					ต.ค.57-มี.ค.58	4	
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ผลสัมฤทธิ์					2 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.ปัทมาวดี โปประสิทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						2 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.พัชรวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						26 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.อัญมณี ใจเด็จ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						3 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4						24 ธ.ค. 57	4	
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐศุภางค์ ****	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4						20 ก.พ. 58	4	บรรจุราชการ เมื่อวันที่ 26 มค. 2558
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ต.ค.57-มี.ค.58	3	
	น.ส.เพ็ญศิริ เพชรไช้	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						24 ธ.ค. 57	3	
	นายวชิระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ต.ค.57-มี.ค.58	3	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _19_ 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

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง ฝ่ายพัสดุ

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบฯ พสดุ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรม	ส่งอบรม ภายนอกกรม	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	นส.ปรารภนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เนื่องจากระเบียบมีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างถูกต้อง		✓				4	
	นส.จุฑาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			✓					4
	นส.ประไพจิตร อาจวิเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			✓					4
	นส.อรรธรณ์ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			✓	การต่อนงาน				4
ฝ่ายพัสดุ	นางปัทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4			✓	การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง		4
	นางวรางศรีรัตน์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4			✓					4
	นางสมคิด แสงตะกรณ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4			✓					4
	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4			✓					4
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4			✓					4
	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4			✓					4

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น 10 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง ฝ่ายพัสดุ

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความเข้าใจในเอกสารประกอบการจำหน่ายพัสดุ

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการ พัฒนา		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4	เนื่องจากเอกสารประกอบการขอ จำหน่ายพัสดุแต่ละประเภทมี หลากหลายแบบ ดังนั้น จึง จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ ด้วยว่า พักแต่ละประเภทจะต้อง ประกอบไปด้วยเอกสารอะไรบ้าง				ต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง	4	
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		4	4							4	
	นางอัญชลภรณ์ บัวทอง	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4							4	
ฝ่ายพัสดุ	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4				การดำเนินงาน				4
	น.ส.ลัดดาวัลย์ บัวสด	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		1	4				การพัฒนาตนเอง				ลาออก
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ	3	4								4
	นส.สรรสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	3	4								4
	นายสุวิทย์ จันทรรณณ์	จพง.พัสดุชำนาญงาน						ปฏิบัติงานที่ฝ่ายก่อสร้างฯ สลก.					

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น 7 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