

## รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

## 2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง

## 2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง					ระหว่าง	2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1-ต.ค.-57	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	2	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	การปฏิบัติงาน					31-มี.ค.-58	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	4						เริ่มปฏิบัติงาน 2 มี.ค.58	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 คน												

## 2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่ง อบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		3	4	เพื่อพัฒนา						2
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	อย่างต่อเนื่อง					ระหว่าง	2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	1-ต.ค.-57	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4						31-มี.ค.-58	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	4	การปฏิบัติงาน					เริ่มปฏิบัติงาน 2 มี.ค.58	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 คน												

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน \*(2)

ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน  
ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การทำงานร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง

กลุ่ม/ฝ่าย/ งาน	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)
ฝ่ายบริหาร	นางกาญจนา หงษ์ห้อม	เจ้าพนักงานธุรการ		3	4				พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหาร	นางสายพิน ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการ		3	4				พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	ระหว่าง	3
ฝ่ายบริหาร	น.ส.ณัทนัน ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการ		3	4				พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	1-ต.ค.-57	3
ฝ่ายบริหาร	น.ส.ฐิติวรา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการ		3	4				พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	ถึง	3
ฝ่ายบริหาร	น.ส.วชิรญาณ์ โดโฌม		นักวิชาการเงินและบัญชี	3	4				พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	31-มี.ค.-58	3
<b>รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 คน</b>												

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 ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย  
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

## 2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ความรู้*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							3
	นาง สมร วีระประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							3
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							3
	นาง นุกล ศรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							3
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4							3
	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							3
	น.ส. ณิชฐิตา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ระหว่าง	3
	น.ส. ชลวิไล ศิวีเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	เพื่อพัฒนาอย่าง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง	1-ต.ค.-57	3
	น.ส. สุภัทนารี จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	ต่อเนื่องและเกิด			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	3
	น.ส. รัชณี วิวัฒน์สินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		1	4	ประสิทธิภาพ					31-มี.ค.-58	3
	น.ส. จันทรา ธาราการะเกด	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	และผลต่อการ						3
ฝ่าย	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	ปฏิบัติงาน						3
การเงิน	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4							3
	น.ส. สุวรรณี เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		1	4							3
	น.ส. สรรพวิภา อัญญาญ์โยธิน	นวก.เงินและบัญชี		1	4							3
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกต	นวก.เงินและบัญชี		1	4							3
	นาย อนันต์ คำบุญเหลือ	นวก.เงินและบัญชี		1	4							3
	น.ส. วรภา เหล็กสูงเนิน	จพ.เงินและบัญชี		1	4							3
	นาย ณรงค์เดช วันละมัย	จพ.เงินและบัญชี		1	4							

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 19 คน

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง (ฝ่ายงบประมาณ)

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	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	ระดับผลการพัฒนา* (3)
	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		2	4						มีค.58	2
	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ตค.57 - มีค.58	2
	นส.ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	เพื่อพัฒนา					ตค.57 - มีค.58	2
ฝ่าย	นาง มั่นชานา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	อย่างต่อเนื่อง					ตค.57 - มีค.58	2
งบ	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง	ตค.57 - มีค.58	2
ประ	นส.จันทรรจา เสือแดง		นวก.การเงินและบัญชี	1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ตค.57 - มีค.58	2
มาณ	นส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก.การเงินและบัญชี	1	4	การปฏิบัติงาน					ตค.57 - มีค.58	2
	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.การเงินและบัญชี	1	4						ตค.57 - มีค.58	2
	นส.เทวี สายทอง		นักวิชาการเงินและบัญชี									
	นส.ชุติมา ขาดิยานนท์		นวก.การเงินและบัญชี									

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 10 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ \_การมุ่งผลสัมฤทธิ์\_ \_การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	น.ส.จุไรรัช อนุภักดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.ดวงพร กิตติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.จิราวรรณ จิรัฏฐิติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีร์รัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.มณฑารวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	เพื่อพัฒนา					ต.ค.57-มี.ค.58	2	
ฝ่าย	น.ส.อำภพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	อย่างต่อเนื่อง					ต.ค.57-มี.ค.58	2	
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	และเกิดประสิทธิ			การให้	ต่อเนื่อง	ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.ปัทมาวดี โพประสิทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน					ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.พัชราวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.อัญมณี ใจเด็ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐศุภางค์ ****	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	บรรจุราชการ เมื่อวันที่ 26 มค. 2558
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	น.ส.เพ็ญศิริ เพชรไข	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
	นายวิชระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ต.ค.57-มี.ค.58	2	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>19</u> คน													

เกณฑ์การให้คะแนน \*(1), \*(2), \*(3)

ระดับที่คาดหวัง \*(1)

รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ  
ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง (ฝ่ายงบประมาณ)

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	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	ระดับผลการพัฒนา* (3)
	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		2	4						มีค.58	2
	นส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4						ตค.57 - มีค.58	2
	นส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	เพื่อพัฒนา					ตค.57 - มีค.58	2
ฝ่าย	นาง มั่นชานา คำนาน	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	อย่างต่อเนื่อง					ตค.57 - มีค.58	2
งบ	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง	ตค.57 - มีค.58	2
ประ	นส.จำนรรจา เสือแดง		นวก.การเงินและบัญชี	1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ตค.57 - มีค.58	2
มาณ	นส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก.การเงินและบัญชี	1	4	การปฏิบัติงาน					ตค.57 - มีค.58	2
	นส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.การเงินและบัญชี	1	4						ตค.57 - มีค.58	2
	นส.เทวี สายทอง		นักวิชาการเงินและบัญชี									
	นส.ชุตินา ขาดิยานนท์		นวก.การเงินและบัญชี									

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 10 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 1/2558

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2  
สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง ฝ่ายพัสดุ

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง * (1)	ระดับ ความสำคัญ * (2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	นส.ปรารถนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน						3	
	นส.จุฑาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.ประไพจิตร อาจิวีเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.อรพรรณ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4				การสอนงาน				3
ฝ่ายพัสดุ	นางปัทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4			√	การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง √	ต่อเนื่อง √		3
	นางวรางศรีรัตน์ นล่าวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นางสมคิด แสงตะกรณ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นางอังคณา เหล่าวงษา	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4								3
	นส.ยุพา บุญโสม	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นส.ลินดา สุขประเสริฐ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4							3	

รวมจำนวนข้าราชการที่ต้องฝึกอบรม(Training)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 10 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 ความจำเป็นต่องพัฒนาน้อย  
ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ \*(3)

ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง  
ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับที่ คาดหวัง * (1)	ระดับ ความสำคัญ * (2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนา ความสามารถ/ทักษะ		
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
ฝ่ายพัสดุ	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	V		การดำเนินงาน	ต่อเนื่อง V	ต่อเนื่อง V	3	
	นางนิภาภรณ์ พิณีจ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		4	4							3	
	นางอัญชลารักษ์ บัวทอง	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4							3	
	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4							การพัฒนาดตนเอง	ลาออก
	น.ส.ลัดดาวัลย์ บัวสด	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		2	3								
	นส.พัชรินทร์ ศรีเพชร		นวก.พัสดุ	3	4								3
	นส.สรสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ	3	4							ภายนอก	ธ.ค.57
นายสุวิทย์ จันทร์ภรณ์	จพง.พัสดุชำนาญงาน				ปฏิบัติงานที่ฝ่ายก่อสร้างฯ สลก.								

รวมจำนวนข้าราชการที่ต้องฝึกอบรม(Training)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 7 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	