

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่ม/ฝ่าย/งาน ฝ่ายงบประมาณ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา					2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา					
				ชื่อ ความสามารถ/ ทักษะ ที่ต้อง พัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	
					จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ				จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ			
1	น.ส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ. การเงินและบัญชีชำนาญงาน												
2	น.ส.ชนิดา กิ่งไฉ	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ												
3	น.ส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ												
4	นางมัทนา คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ								การมุ่งเน้น	✓			
5	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		ความรู้ด้าน	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง	ผลสัมฤทธิ์	✓				
6	นายธนชัย ใจสว่าง		จพ. การเงินและบัญชี ส3	การเงินการคลัง				ตลอดปี	การบริการที่ดี	✓				
7	น.ส.ทิพวัลย์ ทรัพย์เอนก		นวก. การเงินและบัญชี											
8	น.ส.จันทรรจา เสือแดง		นวก. การเงินและบัญชี											
9	น.ส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก. การเงินและบัญชี											
10	น.ส.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 1 เม.ย. 57-30 ก.ย. 57) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมบุคคลเป็นผู้จัดฝึกอบรม 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 ฝ่ายงบประมาณ

## 1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความถูกต้องของงานด้านงบประมาณ

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)
1	นส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
2	นส.ชนิดา กิ่งไผ่	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
3	นส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
4	นางมณฑนา คำนาน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
5	นส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4					ต่อเนื่อง ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
6	นายธนชัย ใจสว่าง		จพ. การเงินและบัญชี ส3	3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
7	นส. ทิพวัลย์ ทรัพย์เอนก		นวก.เงินและบัญชี	3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
8	นส. จรรย์รจจา เสือแดง		นวก.เงินและบัญชี	3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
9	นส. นลพรรณ จันท์หนู		นวก.เงินและบัญชี	3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
10	นส. พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ.เงินและบัญชี	3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 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

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองกรเจ้าหน้าที่ต่อไป

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

## 2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

## หน่วยงาน ฝ่ายงบประมาณ

## 2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

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)
1	น.ส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ. การเงินและบัญชีชำนาญงาน										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
2	น.ส.ชนิดา กิ่งไผ่	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
3	น.ส.สุดิมา เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
4	นางมัทธนา คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
5	น.ส.วรลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ								ต่อเนื่อง ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
6	นายธนชัย ใจสว่าง		จพ. การเงินและบัญชี ส3									
7	น.ส.ทิพวัลย์ ทรัพย์เอนก		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
8	น.ส.จันทรรจา เสือแดง		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
9	น.ส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
10	น.ส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 10 คน												

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายงบประมาณ

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี

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)
1	น.ส.วันทนา ยรรยงยศ	จพ. การเงินและบัญชีชำนาญงาน										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
2	น.ส.ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
3	น.ส.ชุตินา เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
4	นางมณฑนา คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ										(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
5	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ								ต่อเนื่อง ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
6	นายธนชัย ใจสว่าง		จพ. การเงินและบัญชี 3									
7	น.ส.ทิพวัลย์ ทรัพย์เอนก		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
8	น.ส.จันทรรจา เสือแดง		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
9	น.ส.นลพรรณ จันทร์หนู		นวก. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
10	น.ส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ. การเงินและบัญชี									(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
<b>รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 10 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