ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

แบบฟอร์มที่ 2.1

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ความรู้*(1)		ความจำเป็น	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
กลุ่ม	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		4	4	เพื่อให้ได้รับ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง			4
พัฒนา	น.ส.รติกร สิทธิสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ความรู้ ทักษะ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง		เม.ย.-59	4
ระบบ	นางมัณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	ในการปฏิบัติ	✓		พัฒนาด้วยตนเอง	ต่อเนื่อง	ถึง ก.ย.59	4
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	งานให้บรรลุ	✓		การสอนงาน	ตลอดปี		4
	นายณัฐกาญ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	ผลสัมฤทธิ์	✓		การสอนงาน			4
	นายเอนกพงศ์ อัศวโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4		✓		การสอนงาน			4
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 6 คน												

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ความรู้*(1)		ความจำเป็น	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(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

แบบฟอร์มที่ 2.1

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ **ความรู้ด้านงานสารบรรณ และ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์**

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ที่คาดหวัง*(1)		ความจำเป็น	จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางกาญจนา หงษ์ห้อม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางสายพิณ ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3					ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ณัทนัน ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3					ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ฐิติวรดา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		2	3					ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.วชิรญาณ์ โตโฉม		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	3					ต่อเนื่องตลอดปี		3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 5 คน

ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้

ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา

ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย

ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี

ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้

ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง

ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

แบบฟอร์มที่ 2.1

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน__กองคลัง_____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ __ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ_____

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	นาง สมร ธีรประทีป	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 บุณยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							3
	น.ส. นภษร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	เพื่อให้ได้รับ	✓	✓	1. การสอนงาน	ต่อเนื่อง		3
	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ความรู้ ทักษะ			2. การจัดชุมชน	ตลอดปี		3
ฝ่าย	น.ส. ชลิวัล ดีวิเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ในการปฏิบัติงาน			นักปฏิบัติ			3
การเงิน	น.ส. สุภัทนารี จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ให้บรรลุ			3. การพัฒนา			3
	น.ส. รัชนี วิวัฒนสินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		3	4	ผลสัมฤทธิ์			ตนเอง			3
	น.ส. อรุณศรี กาทอง	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		3	4							3
	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		3	4							3
	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		3	4							3
	น.ส. เกตุสิรินทร์ มีศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน										3
	น.ส. สุวรรณี เคียรประเสริฐ		นวก.เงินและบัญชี	3	4							3
	น.ส. สรรพ์วิทา อัษฎาณัฐโยธิน		นวก.เงินและบัญชี	3	4							3
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกตุ		นวก.เงินและบัญชี	3	4							3
	นาย อนันต์ คำบุญเหลือ		นวก.เงินและบัญชี	3	4							3
	น.ส. สิรินันต์ ไตรรัตนาภิกุล		นวก.เงินและบัญชี	2	3							3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _18__ 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

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน_____กองคลัง_____

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ _____ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ_____

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)	
	น.ส.จุไรรักษ์ อุนาภิร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						31 ส.ค 59	4	
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						18 ส.ค. 59	4	
	น.ส.ดวงพร กิติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.จิราวรรณ จิรัฐิติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						24 พ.ค. 59	4	
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						24 พ.ค. 59	4	
	น.ส.มณฑวรรณ ชื่นค้า	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	เพื่อให้ได้รับ					24 พ.ค. 59	4	
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ความรู้ ทักษะ	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง	เม.ย.-ก.ย.59	4	
ฝ่าย	น.ส.อำภาพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ในการปฏิบัติ				ตลอดปี	24 พ.ค. 59	4	
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	งานให้บรรลุ					24 พ.ค. 59	4	
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ผลสัมฤทธิ์					เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.พัชราวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.อัญมณี ใจเด็จ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	**ลาคลอดตั้งแต่ 5กย.59**
	น.ส.กนกรัตน์ วัลยะเพ็ชร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4						เม.ย.-ก.ย.59	4	
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4						3 มิ.ย. 59	4	
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐศุภางค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4						3 มิ.ย. 59	4	
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	4						เม.ย.-ก.ย.59	3	
	น.ส.หงษ์ษา พลเยียม		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	4						เม.ย.-ก.ย.59	3	
	นายวชิระ แก้วสว่าง		นักวิชาการเงินและบัญชี	2	4						เม.ย.-ก.ย.59	3	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _20__ 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

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน__กองคลัง ฝ่ายพัสดุ___

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ __ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบฯ พัสดุ__

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
	นส.ปรารถนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เนื่องจากระบบ e-GP มีการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานผ่านระบบฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลง		√				3
	นส.จุธาทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			√				3
	นส.ประไพจิตร อาจวิเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			√				3
	นส.อรวรรณ์ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4			√	สอบถามจากผู้รู้			3
ฝ่ายพัสดุ	นางปัทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4			√	การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง	3
	นางวรางค์รัตน์ หล่ำวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4			√	ศึกษาจากเว็บไซต์			3
	นางสมคิด แสงตะกรณ์	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			√	กพ.59			3

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

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน__กองคลัง ฝ่ายพัสดุ___

1.2 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ __ความเข้าใจในเอกสารประกอบการจำหน่ายพัสดุ__

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการพัฒนา*(3)
	นส.สมหมาย กุหลาบศรี	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4	เนื่องจากในการตรวจสอบการจำหน่ายพัสดุของหน่วยงานตาง ๆ เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจจะต้องมีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบฯ ก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติงานการรวจสอบของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						3
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		4	4							3
	นางอัญชลาภรณ์ บัวทอง	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4				ศึกษาจากระเบียบ			3
ฝ่ายพัสดุ	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4				การสอนงาน	ต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง	3
	นส.พัชรินทร์ คีรีเพ็ชร		นวก.พัสดุ	3	4				การพัฒนาตนเอง			3
	นส.สรรสนีย์ ศึกสม		นวก.พัสดุ	3	4							3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น ___6____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

ตัวชีวัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

แบบฟอร์มที่ 2.1

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง: ข้าราชการ	ตำแหน่ง: พนักงานราชการ	ระดับความรู้*(1)	ระดับความสำคัญ*(2)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย: จัดอบรมภายในกรมฯ	พัฒนาโดย: ส่งอบรมภายนอกกรมฯ	พัฒนาโดย: วิธีอื่นๆ(ระบุ)	ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ: วันที่ผ่าน	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ: ระดับผลการพัฒนา*(3)
งปม.	น.ส. วันทนา ยรรยงยศ	จพ. ธุรการอาวุโส		4	1							4
งปม.	น.ส. ชนิดา กิ่งไผ่	นวก. การเงินและบัญชีชำนาญการ		4	1							4
งปม.	น.ส.ชุติมา เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		5	1	เพื่อให้ได้รับ						4
งปม.	นางมัณฑนา คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		4	1	ความรู้ ทักษะ						4
งปม.	น.ส. ริญญาภัท มะลาหอม	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		4	1	และประสบการณ์	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		4
งปม.	นางนฤมล ฉันทพิชญา	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ		4	1	ในการทำงาน				ตลอดปี		4
งปม.	น.ส. สุนิสา ศรีทอง	จพ. พัสดุปฏิบัติงาน		4	1							4
งปม.	น.ส.ชุติมา ชาติยานนท์		นวก. การเงินและบัญชี	4	1							4
งปม.	น.ส. ปาจารีย์ พิมสิม		นวก. การเงินและบัญชี	4	1							4
งปม.	น.ส. รำไพ กอแก้ว		นวก. การเงินและบัญชี	4	1							4
งปม.	นายธนวัฒน์ คำไพรินทร์		นวก. การเงินและบัญชี	2	3							4
งปม.	น.ส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ. การเงินและบัญชี	3	3							4
												4
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 12 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