

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	ส่งอบรม 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						2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	เม.ย.59	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	2	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4	การปฏิบัติงาน					ก.ย.59	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4							2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 6 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	ส่งอบรม 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						2
ระบบ	นางมณฑนา จินตกานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	เม.ย.59	2
งานคลัง	น.ส.ธนะศรี อ่อนศรี		นักวิชาการพัสดุ	3	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ถึง	2
	นายณัฐกาญจน์ อารีเอื้อ		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	3	4	การปฏิบัติงาน					ก.ย.59	2
	นายเอนกพงศ์ อัครโยธิน		จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	4							2
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 6 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

แบบฟอร์มที่ 2.2

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ

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)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางกาญจนา หงษ์ห้อม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	เม.ย.	3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	นางสายพิน ม่วงสีตอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	ถึง	3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ณัฏฐ์ ศรีบัวรอด	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี	กย.59	3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.ฐิติวรา ดวงไชย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	น.ส.วชิรญาณ์ โตโหม	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	3				พัฒนาตนเอง	ต่อเนื่องตลอดปี		3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 5 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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	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 ธีรประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4								3
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4								3
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4								3
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4								3
	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		2	4								3
	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4								3
	น.ส. ชลวิมล ติวีเศษ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4	เพื่อพัฒนาอย่าง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง			3
	น.ส. สุภัททวารีย์ จันทร์วัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	ต่อเนื่องและเกิด			คำแนะนำ	ตลอดปี			3
	น.ส. รัชณี วิวัฒน์สินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		1	4								3
	น.ส. อรุณศรี กาทอง	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4								3
ฝ่าย	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	ประสิทธิภาพ							3
การเงิน	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	และผลต่อการ							3
	น.ส. เกตุสิรินทร์ มีศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4								3
	น.ส. สุวรรณี เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		1	4								3
	น.ส. สรรพวิภา อัญญาโยธิน	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. สิรินันต์ ไตรรัตน์ภักุล	นวก.เงินและบัญชี		1	4								3

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 18 คน

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การบริการที่ดี (รายละเอียดเหมือนสมรรถนะที่ 2.1)

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)
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>18</u> คน												

2.3 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ _____

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
ระดับที่คาดหวัง *(1) รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ ที่คาดหวัง*(1)	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการ พัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ		หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)	
	น.ส.จุไรรัช อุนาภิรี	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ก.ย.59	2	
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.ดวงพร กิตติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						15 พ.ค. 59	2	
	น.ส.จิราวรรณ จิริฐิติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.มณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	เพื่อพัฒนา					ก.ย.59	2	
ฝ่าย	น.ส.อำภพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	อย่างต่อเนื่อง					15 ส.ค. 59	2	
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง	ก.ย.59	2	
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี	ก.ย.59	2	
	น.ส.พัชราวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน					ก.ย.59	2	
	น.ส.อัญมณี ใจเต็จ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	ลาคลอดตั้งแต่ 5กย.59
	น.ส.กนกรัตน์ วัลยะเพ็ชร	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						24 มิ.ย. 59	2	
	น.ส.วีไลรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.จิตฤดี เศรษฐศุภางค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	น.ส.หงษ์ษา พลเยี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	
	นายวชิระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4						ก.ย.59	2	

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 20 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

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

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.ปรารธนา อุนทะอ่อน	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน						3	
	นส.จุราทิพย์ จันศรี	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.ประไพจิตร อาจิวีเชียร	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4								3
	นส.อรรรรณ ยอดแก้ว	นวก.พัสดุชำนาญการ		4	4				การสอนงาน				3
ฝ่ายพัสดุ	นางบีทมา เทพชนะ	จพง.พัสดุชำนาญงาน		4	4			✓	การพัฒนาตนเอง	ต่อเนื่อง ✓	ต่อเนื่อง		3
	นางวรางศรีรัตน์ หล้าวรรณะ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		3	4								3
	นางสมคิด แสงตะกอร์ณ	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)	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	

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						3		
	นางนิภาภรณ์ พินิจ	นวก.พัสดุปฏิบัติการ		4	4								3	
	นางอัญชลากภรณ์ บัวทอง	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		3	4								3	
	นส.รัตนา ถึงกระโทก	จพง.พัสดุปฏิบัติงาน		4	4			√		การสอนงาน	ต่อเนื่อง √	ต่อเนื่อง	3	
	นส.พัชรินทร์ ศิริเพชร		นวก.พัสดุ		3		4							3
	นส.สรอสนีย์ ศีกสม		นวก.พัสดุ		3		4			ภายนอก	ม.ค.59			3

รวมจำนวนข้าราชการที่ต้องฝึกอบรม(Training)ตามสมรรถนะที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 6 คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)		
ระดับที่คาดหวัง *(1)	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)	ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)
รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ	ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน	ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
โนแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน้า 4	ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา	ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง
	ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา	ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง
	ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้งพัฒนาน้อย	
	ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา	

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559
 รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

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)
งปม.	น.ส. วันทนา ยรรยงยศ	จพ. อธิการอาวุโส			๑							๑
งปม.	น.ส. ชนิดา กิ่งไฉ่	นวก. การเงินและบัญชีชำนาญการ			๑							๑
งปม.	น.ส.ชุตติมา เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			๑	เพื่อให้ได้รับ						๑
งปม.	นางมณฑนา คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			๑	ความรู้ ทักษะ						๑
งปม.	น.ส. รัญญาภัท มะลาหอม	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			๑	และประสบการณ์	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		๑
งปม.	นางนฤมล ฉันทพิชญา	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			๑	ในการทำงาน				ตลอดปี		๑
งปม.	น.ส. สุนิสา ศรีทอง	จพ. พัสดุปฏิบัติงาน			๑							๑
งปม.	น.ส.ชุตติมา ชาติยานนท์		นวก. การเงินและบัญชี		๑							๑
งปม.	น.ส. ปาจารย์ พิมสิม		นวก. การเงินและบัญชี		๑							๑
งปม.	น.ส. จำไพ กอแก้ว		นวก. การเงินและบัญชี		๑							๑
งปม.	นายธนวัฒน์ คำไพรินทร์		นวก. การเงินและบัญชี		๑							๑
งปม.	น.ส.พรนภัส ศรีเงินงาม		จพ. การเงินและบัญชี		๑							๑
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 12 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