

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน _____ กองคลัง _____

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, 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)
	น.ส.จุไรรัช อุนาภิรี	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ดวงพร กิติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.จิราวรรณ จิรัฐติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.มณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	เพื่อพัฒนา						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ฝ่าย	น.ส.อำภาพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	อย่างต่อเนื่อง						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	และเกิดประสิทธิ	✓		การให้	ต่อเนื่อง		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	ภาพและผลต่อ			คำแนะนำ	ตลอดปี		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.พัชราวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4	การปฏิบัติงาน						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.อัญมณี ใจเต็จ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.กนกรัตน์ วัลยะเพ็ชร	นักวิชาการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วีโลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐศุภางค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ		นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.หงษ์ษา พลเยี่ยม		นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นายวชิระ แก้วสว่าง		นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 20 คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

<p>ระดับที่คาดหวัง *(1)</p> <p>รวบรวมข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการหน้า 4</p>	<p>ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)</p> <p>ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา</p>	<p>ระดับผลการพัฒนาสมรรถนะ *(3)</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 2 ความหมาย เท่ากับเกณฑ์ที่คาดหวัง ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง</p>
--	---	---

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)	ระดับความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายในกรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
	น.ส.จุไรรัช อนุภีร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางจรัสศรี ตระกูลสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ดวงพร กิตติสุธาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.จิราวรรณ จิรจิตติกาลตระกูล	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ดวงใจ สมบูรณ์วีรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางเอื้องแก้ว ศิลปศาสตร์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.สมณฑวรรณ ชื่นคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	เพื่อให้ได้รับ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.ศุภวรรณ เนียมสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ความรู้ ทักษะ	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
ฝ่าย	น.ส.อำภาพร ตันย้ง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ในการปฏิบัติ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
บัญชี	น.ส.วิสา แสงวัง	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	งานให้บรรลุ						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วันนา มหานาม	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4	ผลสัมฤทธิ์						(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.พัชราวัลย์ นันทะแพทย์	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.อัญมณี ใจเด็จ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วราลักษณ์ วีระสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.กนกรัตน์ วัลยะเพ็ชร	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.วิไลภรณ์ บางผึ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.จิตรฤดี เศรษฐศุภางค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นางเยาวลักษณ์ กิตติคุณ	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	น.ส.หงษ์ษา พลเยี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
	นายวชิระ แก้วสว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	4							(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 20 คน												

เกณฑ์การให้คะแนน *(1), *(2), *(3)

<p>ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(1)</p> <p>ระดับ 5 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม</p> <p>ระดับ 4 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>ระดับ 1 ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(2)</p> <p>ระดับ 5 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน</p> <p>ระดับ 4 ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย</p> <p>ระดับ 1 ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา</p>	<p>ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(3)</p> <p>ระดับ 5 สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก</p> <p>ระดับ 4 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี</p> <p>ระดับ 3 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้</p> <p>ระดับ 2 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง</p> <p>ระดับ 1 สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย</p>
---	---	---

หมายเหตุ :การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้ กองกรเจ้าหน้าที่ต่อไป