

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน.....ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง.....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา				2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา					
					ชื่อ ความสามารถ/ ทักษะ ที่ต้องพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
						จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอกกรมฯ				จัด อบรม ภายใน	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		
1	น.ส. วันทนา	ยรรยงยศ	จพ. อธิการอาวุโส											
2	น.ส. ชนิตา	กิ่งไฉ่	นวก. การเงินและบัญชีชำนาญการ											
3	น.ส.ชุตินา	เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
4	นางมณฑนา	คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
5	น.ส. นัยนันท์	สุภษาษา	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
6	น.ส. รัญญาภัท	มะลาหอม	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
7	นางนฤมล	ฉันทพิชญานันท์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ											
8	น.ส. สุนิสา	ศรีทอง	จพ. การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	ความรู้ด้าน	กองคลัง	กรมบัญชีกลาง	การฝึกอบรม	ต่อเนื่อง	การมุ่งเน้น	✓	✓			เมย. -
9	น.ส.ชุตินา	ชาติยานนท์		งบประมาณ		หรือสำนัก			ผลสัมฤทธิ์					กย. 59
10	น.ส. ปาจารย์	พิมพ์สิม				งบประมาณ								
11	น.ส. ร้าไพ	กอแก้ว				จัดอบรม								
12	นายธนวัฒน์	คำไพรินทร์												
13	น.ส.พรนภัส	ศรีเงินงาม	จพ. การเงินและบัญชี											

หมายเหตุ : 1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล(IDP) ให้ผู้ประเมินกำหนดรายการสมรรถนะ หรือ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า3 ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 เมย.-30 กย. 59) ของทุกคนภายในหน่วยงาน การระบุชื่อความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา ควรระบุชื่อให้เฉพาะเจาะจง

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

- การฝึกอบรม (Training) แบ่งเป็น 1.การจัดอบรมภายในกรมฯ หมายถึง หน่วยงานกรมฯเป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ 2/2559

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.2

สมรรถนะ

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									
งปม.	น.ส. ชนิตา	กิ่งไฉ่	นวก. การเงินและบัญชีชำนาญการ									
งปม.	น.ส.ชุตติมา	เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			เพื่อให้ได้รับ						
งปม.	นางมณฑนา	คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			ความรู้ ทักษะ						
งปม.	น.ส. นัยนันท์	สุขภาษารี	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			และประสบการณ์	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		
งปม.	น.ส. รัญญาภัท	มะลาหอม	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			ในการทำงาน				ตลอดปี		
งปม.	นางนฤมล	ฉันทพิชญา	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ									
งปม.	น.ส. สุนิสา	ศรีทอง	จพ. การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน									
งปม.	น.ส.ชุตติมา	ชาติยานนท์				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส. ปาจารย์ย์	พิมสิม				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส. รำไพ	กอแก้ว				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	นายธนวัฒน์	คำไพรินทร์				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส.พรนภัส	ศรีเงินงาม				จพ. การเงินและบัญชี						
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 13 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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

แบบฟอร์มที่ 2.1
ความสามารถ/ทักษะ

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ ความรู้ด้านการเงินการคลัง

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)
งปม.	น.ส. วันทนา	ยรรยงยศ	จพ. อธิการอาวุโส									
งปม.	น.ส. ชนิตา	กิ่งไฉ่	นวก. การเงินและบัญชีชำนาญการ									
งปม.	น.ส.ชุตติมา	เพ็ชรรัตน์	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			เพื่อให้ได้รับ						
งปม.	นางมณฑนา	คำนาน	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			ความรู้ ทักษะ						
งปม.	น.ส. นัยนันท์	สุขภาษารี	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			และประสบการณ์	✓	✓	การสอนงาน	ต่อเนื่อง		
งปม.	น.ส. รัญญาภัท	มะลาหอม	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ			ในการทำงาน				ตลอดปี		
งปม.	นางนฤมล	ฉันทพิชญา	นวก. การเงินและบัญชีปฏิบัติการ									
งปม.	น.ส. สุนิสา	ศรีทอง	จพ. การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน									
งปม.	น.ส.ชุตติมา	ชาติยานนท์				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส. ปาจารย์ย์	พิมสิม				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส. รำไพ	กอแก้ว				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	นายธนวัฒน์	คำไพรินทร์				นวก. การเงินและบัญชี						
งปม.	น.ส.พรนภัส	ศรีเงินงาม				จพ. การเงินและบัญชี						
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม 13 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 ความจำเป็นต้อพัฒนา
- 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