

รายงานแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง \_\_\_\_\_ กลุ่ม/ฝ่าย/งาน\_ฝ่ายการเงิน \_\_\_\_\_

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		1. ความสามารถที่ต้องพัฒนา					2. สมรรถนะที่ต้องพัฒนา				
				ชื่อ ความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา	ชื่อสมรรถนะ	โดยการฝึกอบรม (Training)		โดยวิธีอื่นๆ (Non-Training) (ระบุ)	ช่วงเวลา
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ		จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ				จัดอบรมภายในกรมฯ	ส่งอบรมภายนอกกรมฯ		
1	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
2	นาง สมร อีระประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
3	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
4	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
5	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
6	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ											
7	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ				กรมบัญชีกลาง	1. การสอนงาน						
8	น.ส. ชลวิธ ดิวิเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ			ความรู้ด้านการเงิน	กองคลัง	หรือสำนัก	2. การจัดชุมชน	ต่อเนื่อง	1. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	✓	การให้คำแนะนำ	ต่อเนื่อง
9	น.ส. สุภัทนารี จันทรวิน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ			การคลังและพัสดุ	จัดอบรม	งบประมาณหรือ	นักปฏิบัติ	ตลอดปี	2. ความคิดริเริ่ม		การหมุนเวียนงาน	ตลอดปี
10	น.ส. รัชนี วิวัฒน์สินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน				หน่วยงานอื่น							
11	น.ส. จันทรา ธาราการะเกด	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน											
12	น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน											
13	น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน											
14	น.ส. สุวรรณี เคียรประเสริฐ		นวก.เงินและบัญชี										
15	น.ส. สรรพวิทา อัมภัญญ์โยธิน		นวก.เงินและบัญชี										
16	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกต		นวก.เงินและบัญชี										
17	น.ส.สิรินันท์ ไตรรัตนากุล		นวก.เงินและบัญชี										
18	ว่าง		จพ.เงินและบัญชี										
19	น.ส.โสภิตา มิ่งมาลี		จพ.เงินและบัญชี										

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

1.1 รวบรวมข้อมูลจาก ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(หน้า 3 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 หน่วยงานกรมปลัดฯเป็นผู้จัดฝึกอบรม 2.การส่งอบรมภายนอกกรมฯ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภายนอกกรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรม

- การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ(Non-Training) เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

1. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา

หน่วยงาน \_\_ กองคลัง \_\_

1.1 ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ \_\_ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ\_\_

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล ความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผลการ พัฒนา*(3)
ฝ่ายการเงิน	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							
	นาง สมร ธีรประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4							
	น.ส. นภาพร เนืองชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		3	4	เพื่อให้ได้รับ	✓	✓	1. การสอนงาน	ต่อเนื่อง		
	น.ส. ณัฐสุดา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ความรู้ ทักษะ			2. การจัดชุมชน	ตลอดปี		
	ฝ่าย น.ส. ชลิวัด ดีวิเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ในการปฏิบัติงาน			นักปฏิบัติ			
	การเงิน น.ส. สุภัทนาрі จันทรวัน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		3	4	ให้บรรลุ			3. การพัฒนา			
	น.ส. รัชณี วิวัฒนสินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		3	4	ผลสัมฤทธิ์			ตนเอง			
		น.ส. จันทรา ธาราการะเกด	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน	3	4							
		น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน	3	4							
		น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน	3	4							
	น.ส. สุวรรณิ์ เคียรประเสริฐ	นวก.เงินและบัญชี		3	4							
	น.ส. สรรพวิทา อัญญณัฐโยธิน	นวก.เงินและบัญชี		3	4							
	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกตุ	นวก.เงินและบัญชี		2	4							
	น.ส.สิรินันต์ ไตรรัตนากุล	นวก.เงินและบัญชี		2	4							
	ว่าง	จพ.เงินและบัญชี		2	4							
	น.ส.โสภิตา มิงมาลี	จพ.เงินและบัญชี		2	4							บรรจุ1 กย.59
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม _19_ 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

รายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคลตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

หน่วยงาน \_\_\_\_\_ กองคลัง \_\_\_\_\_

2.1 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	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 การเงิน	นาย ราเชนทร์ ตระกูลสุข	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							
	นาง สมร อีระประทีป	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							
	น.ส. สุมาลี เมืองแก้ว	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							
	นาง นุกูล สรรพคุณ	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							
	น.ส.อัมพร บุญยสิทธิ์พิชัย	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		1	4							
	น.ส. นภสร เนื่องชมภู	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ		2	4							
	น.ส. ณัฐสุตา ทัพดี	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4							
	น.ส. ชลวิธ ดิวิเศษ	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	เพื่อพัฒนาอย่าง	✓	✓	การให้	ต่อเนื่อง		
	น.ส. สุภัทธารี จันทรวิน	นวก.เงินและบัญชีปฏิบัติการ		1	4	ต่อเนื่องและเกิด			คำแนะนำ	ตลอดปี		
	น.ส. รัชณี วิวัฒนสินชัย	จพ.เงินและบัญชีชำนาญงาน		1	4							
	น.ส. จันทรา ธาราการะเกด	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4							
	ฝ่าย น.ส. ละอองดาว อ่อนศรี	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	ประสิทธิภาพ						
	การเงิน น.ส. สร้อยฟ้า โยลัย	จพ.เงินและบัญชีปฏิบัติงาน		1	4	และผลต่อการ						
	น.ส. สุวรรณีย์ เคียรประเสริฐ		นวก.เงินและบัญชี	1	4							
	น.ส. สรรพวิทา อัญญัญญโยธิน		นวก.เงินและบัญชี	1	4							
กลุ่ม การคลัง	ว่าที่ รต.หญิง ขวัญแก้ว ทองเกต		นวก.เงินและบัญชี	1	4							
	น.ส.สิรินันต์ ไตรรัตนากุล		นวก.เงินและบัญชี	1	4							
	ว่าง		จพ.เงินและบัญชี	1	4							
	น.ส.โสภิตา มิ่งมาลี		จพ.เงินและบัญชี	1	4							บรรจุ 1 กย.59

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม 19 คน

2.2 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_ การบริการที่ดี \_\_\_\_ (รายละเอียดเหมือนสมรรถนะที่ 2.1) \_\_\_\_

กลุ่ม/ ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ ความสำคัญ *(2)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ช่วงเวลา การพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ความรู้*(1)	จัด อบรม ภายใน กรมฯ	ส่งอบรม ภายนอก กรมฯ		วิธีอื่นๆ(ระบุ)	วันที่ผ่าน
											(บันทึกหลังจากได้รับการพัฒนา)	
รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามสมรรถนะข้างต้น รวม <u>  19  </u> คน												

2.3 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือ \_\_\_\_\_

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	