

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๐
 รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคลากรตามการวิเคราะห์ความเป็นของแผนพัฒนารายบุคคล(IDP)

๑. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา
 หน่วยงาน สำนักรงแบบอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

๑.๑ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ โครงการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน"

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(๑)	ระดับความสำคัญ*(๒)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ระยะเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามกรอบทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายใน สง่าง	ส่งอบรม ภายนอก สง่าง	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่พัฒนา	ระดับผลการพัฒนา*(๓)
สำนักงานปลัด อำนาจเมืองกาญจนบุรี	นายฉัตรชัย สรรพกิจ	ปลัดหัวหน้าอำเภอเมืองกาญจนบุรี		๓	๕	พัฒนาบุคลากร ให้มีการพัฒนาและ ปรับให้มีความเหมาะสม สมกับยุคสมัยที่มีการ เปลี่ยนแปลงไปตลอด เวลา เพื่อนำไปใช้ใน การทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจท่ามะกา	นายสุนทร นิลพันธ์	ปลัดหัวหน้าอำเภอท่ามะกา		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจท่าม่วง	นายฤกษ์ณะ โภมฉัตร	ปลัดหัวหน้าอำเภอท่าม่วง		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจพนมทวน	นายจิรสิน พันธุ์โสตา	ปลัดหัวหน้าอำเภอพนมทวน		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจทองผกภูมิ	นายสุพจน์ แม้นทิม	ปลัดหัวหน้าอำเภอทองผกภูมิ		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำเภอไทรโยค	นายไศว อินทพงศ์	ปลัดหัวหน้าอำเภอไทรโยค		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจสังขละบุรี	นายมนต์ แก้วเขียว	ปลัดหัวหน้าอำเภอสังขละบุรี		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำเภอห้วยกระเจา	นายสมพงษ์ รอดสะอาด	ปลัดหัวหน้าอำเภอห้วยกระเจา		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(๑)	ระดับความสำคัญ*(๒)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามสาร/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายใน สนงฯ	ส่งอบรม ภายนอก สนงฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การ พัฒนา*(๓)
สำนักงานปลัด อำนาจด้านมะขามเตี้ย	นายวีระศักดิ์ กาญจนภิญโญ	ปลัดหัวหน้าฝ่าย		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจบ่อพลอย	นายณรงค์ แสงจันทร์	ปลัดหัวหน้าฝ่าย		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจเลาขวัญ	นายเสถียร จันทกุล	ปลัดหัวหน้าฝ่าย		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจหนองปรือ	นายสมมาท ขุนบรรเทา	ปลัดหัวหน้าฝ่าย		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจห้วยกระเจา	นายวีระศักดิ์ จาตุพรธรรม	ปลัดหัวหน้าฝ่าย		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
กลุ่มพัฒนาสุขภาพ สัตว์	นางสาววีรภัตรา แก้วเกษ	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ ชำนาญการ		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
กลุ่มยุทธศาสตร์และ สารสนเทศการปลัด	นางสาวจันทร์แรม ศรีสุข	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ ปฏิบัติการ		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
กลุ่มยุทธศาสตร์และ สารสนเทศการปลัด	นายนาถ ปานอุทัย	เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สินค้าปลัด	นายอัศวิน ไตรธรรมบุญ	เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน		๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความรู้*(๑)	ระดับความสำคัญ*(๒)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ระยะเวลาการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามตาราง/ทักษะ	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรมภายใน สนงฯ	ส่งอบรม ภายนอก สนงฯ	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่ผ่าน	ระดับผล การ พัฒนา*(๓)
กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยี การปศุสัตว์	นายปิยศาน นาคเจริญ	ข้าราชการ	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ ปฏิบัติการ	๓	๕	ความจำเป็น	/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอท่ามะกา	นายวุฒิกกรณ์ กิตติทอง		นายสัตวแพทย์ชำนาญการ ชำนาญการ	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอท่ามะกา	นางสาวพวยชมพู นาคิม		เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอท่าม่วง	นายประเสริฐชัย กิ่งพิทหลวง		เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอบ่อพลอย	นางสาวอารีย์ กุหลาบ		นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ ปฏิบัติการ	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอบ่อพลอย	นายณัฐชัย แล่เพชร		เจ้าหน้าที่งานสัตวบาลปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปศุสัตว์ อำเภอเลาขวัญ	นายมนตรี กำลิ่งแพทย์		สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๓	๕		/			มกราคม ๒๕๖๐	๑๘-ม.ค.-๖๐	๕

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาข้างต้น รวม ๒๕ คน

เกณฑ์การให้คะแนน *(๑), *(๒), *(๓)

ระดับความรู้ในปัจจุบัน *(๑)

- ระดับ ๕ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม
- ระดับ ๔ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี
- ระดับ ๓ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอใช้
- ระดับ ๒ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ระดับ ๑ ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกหลังจากได้รับการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลผลการพัฒนาของหน่วยงาน และเพื่อสรุปการรายงานผลการพัฒนาให้กองกรเจ้าหน้าที่ต่อไป

ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน *(๒)

- ระดับ ๕ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน
- ระดับ ๔ ความหมาย สำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา
- ระดับ ๓ ความหมาย สำคัญปานกลาง ควรได้รับการพัฒนา
- ระดับ ๒ ความหมาย สำคัญน้อย ความจำเป็นต้องพัฒนาน้อย
- ระดับ ๑ ความหมาย สำคัญน้อย ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ระดับผลการพัฒนาความสามารถ/ทักษะ *(๓)

- ระดับ ๕ สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้หลากหลาย ดีมาก
- ระดับ ๔ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
- ระดับ ๓ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
- ระดับ ๒ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
- ระดับ ๑ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

นายอภินันท์ กัลป์ประวิทย์

ปลัดจังหวัดกาญจนบุรี

(นายอภินันท์ กัลป์ประวิทย์)

ปลัดจังหวัดกาญจนบุรี