

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๒/๒๕๖๐
 รายงานแผน/ผลการพัฒนาบุคลากรตามการวิเคราะห์ความจำเป็นของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล(DPP)
 ๓. ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา
 หน่วยงาน : สำนักงบประมาณจังหวัดอ่างทอง

๓.๑ ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา คือ โครงการอบรมสัมมนา "การถอดแบบกรณีศึกษา" เพื่อเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลุ่ม/ชื่อ/งาน	ชื่อ/จุด	ตำแหน่ง		ระดับ ความสำคัญ (๒)	ระดับ ความรู้ (๑)	เหตุผล	พัฒนาโดย			ระยะเวลา ทางการพัฒนา	รายงานผลการพัฒนาตามแผนของ หน่วยงาน	ระดับผล การ พัฒนา (๓)
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				จัดอบรม ภายใน งบฯ	ส่งอบรม ภายนอก งบฯ	วิธีอื่น(ระบุ)			
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สืบค้นข้อมูล	นายไอศูรย์ บุญจันทร์		นักวิชาการระดับกลาง	๕	๓	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความเข้าใจในการ สอบสวนสารปนเปื้อน เก็บแกมมาที่กรมตรวจดิน สืบค้นข้อมูลและนำมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ	/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สืบค้นข้อมูล	นายพิชิตวิชัย โงะอินออก		นักวิชาการระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สืบค้นข้อมูล	ว่าที่ร้อยตรีระ สิบพลาย		นักวิชาการระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ สืบค้นข้อมูล	นางสาวราตรี สมหา		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานบุคคลฯ อำเภอเมืองอ่างทองบุรี	นายศุภคน สังข์พรมพิศ		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานบุคคลฯ อำเภอท่ามะกา	นายทองมี ศุภกร		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานบุคคลฯ อำเภอท่ามะกา	นายภาณุวัฒน์ ฮับใบ		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานบุคคลฯ อำเภอท่าม่วง	นายคำมิ่ง ยอดเพชร		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานบุคคลฯ อำเภอหนองปรือ	นายวุฒิชัย นิลทกกาญจน์		เจ้าหน้าที่งานระดับกลาง	๕	๓		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕

กลุ่ม/ฝ่าย/งาน	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง		ระดับความชำนาญ (๑) (๒) (๓)	ระดับความสำคัญ (๒)	เหตุผลความจำเป็น	พัฒนาโดย			ช่วงเวลาการพัฒนา	รวมงานผลการพัฒนาตามกรอบหลัก	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ				ขั้นตอนภายใน สง่างา	ส่งมอบภายนอก สง่างา	วิธีอื่นๆ(ระบุ)		วันที่งาน	ระดับผล การพัฒนา(๓)
สำนักงานปลัด อำนาจพัฒนา	นางสาวพิภา คล่องดี		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจโยธา	นางสาวอรรษา สุพรรณ		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจเลขาธิ์	นายอนุชิต งามวิจิตร		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจการโยธา	นายไมตรี หอปปิพรอ่อน		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจการเกษตร	นายสุรเชษฐ์ แก้วแดง		พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจการประมง	นายสุรเชษฐ์ งามวิจิตร		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจการช่าง	นายปรีชญ์ โพธิ์สุรีย์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕
สำนักงานปลัด อำนาจการโยธา	นางสาวพรเพศ เภริณะพันธ์		เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓	๕		/			สิงหาคม ๒๕๖๐	๒๕-๘.ค.-๖๐	๕

รวมจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาทั้งสิ้น รวม ๑๗ คน

หลักเกณฑ์ให้คะแนน (๑) (๒) (๓)

ระดับความรู้ปัจจุบัน (๑)

- ระดับ ๕ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
- ระดับ ๔ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี
- ระดับ ๓ ความหมาย มีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอใช้
- ระดับ ๒ ความหมาย มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอ
- ระดับ ๑ ความหมาย ไม่มีความรู้และไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : การรายงานผลการพัฒนา : ให้บันทึกผลหลังจากได้รับการพัฒนา และเป็นข้อมูลสำหรับรายงานผลการพัฒนาให้กองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

ระดับความรู้(๑)

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

ระดับผลการพัฒนาตามการวิเคราะห์ (๓)

- ระดับ ๕ สามารถนำมาปรับใช้กับหน่วยงานได้หมด
- ระดับ ๔ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ดี
- ระดับ ๓ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้พอใช้
- ระดับ ๒ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้บ้าง
- ระดับ ๑ สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้น้อย

(นายอภินันท์ กัตติประวิทย์)

ปลัดทั่วไปจังหวัดกาญจนบุรี