

แผนการดำเนินงานการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒												ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบบุคลากร (บาท)	หมายเหตุ		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะเร่งด่วน																			
๑	กำหนดขอบเขตหน้าที่ และภาระงานของทุกหน่วยให้ชัดเจน	↕															กพร.	ประมาณ ๑๐,๐๐๐	ประชุมฯ ผอ. ทน กลุ่ม ~๕๐ คน
๒	จัดทำ Specific Job Description ตาม ก.พ. ของทุกตำแหน่ง	↕															กพร., กกจ.	ประมาณ ๑๐,๐๐๐	ประชุมฯ ผอ. ทน กลุ่ม ~๕๐ คน
๓	บุคลากรของ ปส. (ข้าราชการ) ประเมินระดับความรู้ของตนเองตามมาตรฐานประจำตำแหน่ง (ความรู้ตามตำแหน่ง และ สมรรถนะหลัก)		↕														ผช.อัมพิกา, กกจ.	-	
๔	วิเคราะห์ Gap Competency รายตำแหน่งตามมาตรฐานประจำตำแหน่ง		↕														ผช.อัมพิกา, กกจ.	-	
๕	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเสนอแผนต่อ ปส. เพื่อขอความเห็นชอบ					↕											ผช.อัมพิกา, กกจ.	-	
๖	ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด (implement)																ทุกหน่วยงาน	-	
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้เครื่องมือ SARCoN																			
๗	จัดอบรมการใช้เครื่องมือ SARCoN ให้กับบุคลากร ปส. (วิทยากร ผช. วราภรณ์, ดร.บุญฉวี และคุณดวงพร)	↕															ผช.อัมพิกา, ผชช.วราภรณ์, กยผ.	ประมาณ ๓๐,๐๐๐	อบรม ๒ ครั้ง ~๕๐ คน/ครั้ง
๘	คัดเลือก KSA set และ Competence Profile ของ ปส.																ผชช.อัมพิกา, ผชช.วราภรณ์, กยผ.	-	
๙	บุคลากร ปส. (ข้าราชการ) ประเมินตนเองโดยใช้ SARCoN Tool																ทุกหน่วยงาน	-	
๑๐	วิเคราะห์ Gap Competency รายตำแหน่งโดยใช้ SARCoN Tool (กอญ, กตส, กยผ., กพร., สสจ. เฉพาะ กจ.)																ผชช.อัมพิกา, ผชช.วราภรณ์, กยผ.	-	
๑๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเสนอแผนต่อ ปส. เพื่อขอความเห็นชอบ																ผชช.อัมพิกา, ผชช.วราภรณ์, กยผ.	-	