



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ) โทร/โทรสาร ๐๓๘-๕๑๑๗๐๐

ที่ ฉช ๐๐๐๘/-

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
รอบ ๑/๒๕๖๖

เรียน ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้วยคณะทำงานพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดผู้บริหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในรอบที่ ๑/๒๕๖๖ โดยบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานปัจจุบันให้ยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการให้คำแนะนำสอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหาร ประกอบด้วยสิ่งที่ต้องพัฒนา ๒ ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่ ๑) ความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา และส่วนที่ ๒) สมรรถนะที่ต้องพัฒนา โดยให้นำหนักร้อยละ ๑๕ สำหรับปลัดจังหวัด ต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๒ กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการและพนักงานราชการแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของทั้งหมดในหน่วยงาน

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร ฯ รอบที่ ๑/๒๕๖๖ คณะทำงานได้เสนอการพัฒนาโดยวิธีศึกษาด้วยตนเอง e-learning ได้กำหนดเรื่อง/หัวข้อที่และเปลี่ยนเรียนรู้ ๑ เรื่อง คือ “การสื่อสารและการประสานงาน” คณะทำงานจึงร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรในรอบนี้ โดยให้บุคลากรที่ปรากฏตามบัญชีรายชื่อ ต้องเข้ารับการพัฒนา จึงได้เสนอโครงการนี้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประโยชน์ จากการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ต่อไป ทั้งนี้ มิได้ใช้งบประมาณราชการดำเนินการแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวนัฐชา ริยะกุล)
เจ้าพนักงานสืตวบาลชำนาญงาน

(นายสายชล วิริยะอัตตสมบัติ)
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัดตัว

(นายณรงค์ ม่วงไหมทอง)
ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา



คำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ ๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ปิงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารทุกหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นมา โดยบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานปัจจุบัน ให้ยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำสอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหาร ประกอบด้วยสิ่งที่ต้องพัฒนา ๒ ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่ ๑) ความสามารถ/ทักษะที่ต้องพัฒนา และส่วนที่ ๒) สมรรถนะที่ต้องพัฒนา โดยให้นำหนักร้อยละ ๑๕ สำหรับปศุสัตว์จังหวัด ต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๒ กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการและพนักงานราชการแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของทั้งหมดในหน่วยงาน

เพื่อให้การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามตัวชี้วัดด้านกรพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งในรอบที่ ๑/๒๕๖๖ และในรอบที่ ๒/๒๕๖๖ แผนและผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นคณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ร่วมกับปศุสัตว์จังหวัด ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ตามขอบข่ายของงาน ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|---|----------------------|
| ๑. นายสายชล วิริยะอิตตสมบัติ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. นางสาวลักขณา นิภาวงศ์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะทำงาน |
| ๓. นางสาวฉัตรสุดา ชุมเกษียร | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ | คณะทำงาน |
| ๔. นางสาวยุพาพร นักบุญ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ | คณะทำงาน |
| ๕. นายศิริยานนท์ ดอกผึ้ง | หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ | คณะทำงาน |
| ๖. นางสาวณัฐชา ริยะกุล | เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน | คณะทำงานและเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ดำเนินการวางแผน กำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลา พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเป้าหมายของหน่วยงานให้ผู้แต่งตั้งทราบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ ม่วงไหมทอง)
ปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา