



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ) โทร/โทรสาร ๐๓๘-๕๑๑๗๐๐

ที่ ฉช ๐๐๐๘/-

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา  
รอบ ๒/๒๕๖๕

เรียน ปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้วยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดผู้บริหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในรอบที่ ๒/๒๕๖๕ โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑) ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล ๒) คุณลักษณะ Smart Office ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๕ ๔) ภารกิจด้านการเคลื่อนย้ายสัตว์แบบใหม่ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และภารกิจด้านการขออนุญาตขายอาหารสัตว์ควบคุมเฉพาะ

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร ฯ รอบที่ ๒/๒๕๖๕ คณะทำงานได้เสนอการพัฒนาโดยวิธีอบรมกับหน่วยงานนอกกรมฯ ได้กำหนดเรื่อง/หัวข้อที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๑ เรื่อง คือ “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุ” คณะทำงานจึงร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรในรอบนี้ โดยให้บุคลากรที่ปรากฏตามบัญชีรายชื่อ ต้องเข้ารับการพัฒนา จึงได้เสนอโครงการนี้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ต่อไป ทั้งนี้ มิได้ใช้งบประมาณราชการดำเนินการแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายสายชล วิริยะอรรถสมบัติ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์





คำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่

ที่ ๖ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

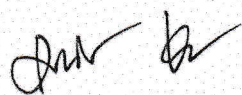
ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารทุกหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นมา โดยบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานปัจจุบัน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

เพื่อให้การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งในรอบที่ ๑/๒๕๖๕ และในรอบที่ ๒/๒๕๖๕ แผนและผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นคณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ร่วมกับปศุสัตว์จังหวัด ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ตามขอบข่ายของงาน ดังนี้

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

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ดำเนินการวางแผน กำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลา พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเป้าหมายของหน่วยงานให้ผู้แต่งตั้งทราบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

  
(นายมนัส เทพรักษ์)  
ปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่