



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๐๒๗๒ ต่อ ๑๓
ที่ นน ๐๐๐๘/-

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑


เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

เรียน ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตามที่ สำนักงานปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เชิญประชุมคณะทำงานการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด :
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อวางแผนในวันอังคาร ที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑
เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ไปแล้ว
นั้น

สำนักงานปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงขอรายงานผลการประชุมดังกล่าวมาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว
จึงเรียนมาเพื่อทราบ


(นางจรรุภรณ์ ศรีทุมมา)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป


(นายไวพจน์ หิมารัตน์)
ปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา

รายงานการประชุม
ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
วันอังคาร ที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายไวพจน์ ทิมารัตน์	ปศุสัตว์จังหวัดน่าน
๒. นายเชิดศักดิ์ คำสีลา	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๓. นางอ้อมฤทัย ใจจันทร์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๔. นายประธาน เกิดกล้า	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ
๕. นายประทีป นันทะสาร	สัตวแพทย์อาวุโส
๖. นายสันติชัย ไชยบุญเรือง	สัตวแพทย์อาวุโส
๗. นางจารุวรรณ ศรีหุ้มนมา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. นางสาวพิณรุภา กุลวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป
๙. นางกาญจนา แต่งอ่อน	เจ้าพนักงานธุรการ

ประธานคณะกรรมการ นายเชิดศักดิ์ คำสีลา ประธานที่ประชุมเปิดการประชุม เวลา ๐๙.๕๐ น. และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุม

- **ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ ๑๐**

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบ การประเมิน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์ จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลาย ประการ โดยเฉพาะเรื่อง บทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุก ฝ่าย และผู้บังคับบัญชามี บทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้ บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่ สำคัญในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่ เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้าน การเกษตร ตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพ มาตรฐานและปริมาณ ตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าว ที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรัก เกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้าง ความเข้มแข็ง แก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ โดยได้กำหนด

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ :

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี
๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมไปกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร จึงได้กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๑

ระดับคะแนน ๑ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop)/ การเรียน e-learning (นโยบาย Unit School) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงานเป็นต้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐

ระดับคะแนน ๒ มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระดับคะแนน ๓ มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ระดับคะแนน ๔ มีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๑.๑.๑ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๑.๒ คุณสมบัติ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๗ ประการ ดังนี้

- ๑.) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา
- ๒.) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม
- ๓.) จิตอาสา/บริการ
- ๔.) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต
- ๕.) ทำงานเป็นทีม
- ๖.) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ
- ๗.) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.

๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
- ๓) เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับ บุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer
- เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และ ประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๑.๕ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

๑.๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๑

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดชื่อหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา วิทยากร ชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา วัตถุประสงค์ ช่วงเวลา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ ให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์(banner)ใช้ชื่อว่า“IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์(banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาโดยวิธีอื่น ซึ่งการพัฒนาโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม(Training) และวิธีการพัฒนาอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม(Non Training) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในระยะเวลานั้นๆ ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม ต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วนเพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่นๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามต้องการมากกว่าและไม่ใช้งบประมาณหรือใช้น้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม(Non Training) ได้แก่

๑. การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน เป็นต้น
๒. Unit School ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ การพัฒนาบุคลากรในกรอบความคิดว่า “ไม่ใช้เวลา นาน ไม่เดินทางไกล และไม่ใช้งบประมาณ” ได้แก่
 - ๒.๑ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP)
 - ๒.๒ E-learning คือ การเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ วิธีการไม่ใช่การฝึกอบรม (Training) ที่มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ชำรงต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” อัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ส่งไป URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

สรุปหลักฐานข้อมูลที่ใช้รายงานผลตัวชี้วัด

การรายงานแผนการพัฒนา

๑. แบบฟอร์มรายงานแผน/ผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) เฉพาะส่วนของ “แผนการพัฒนารายบุคคล”

การรายงานผลการพัฒนา

๑. แบบฟอร์มรายงานแผน/ผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ทั้งส่วน “แผนการพัฒนารายบุคคล” และ “ผลการพัฒนารายบุคคล”

๒. แบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP)

๓. หลักฐานโครงการพัฒนาที่ดี โดดเด่น ของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) อย่างน้อย ๑ โครงการ ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑ หลักฐานการวางแผน เช่น แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายครั้ง เป็นต้น

๓.๒ หลักฐานการดำเนินการ เช่น รูปภาพ เนื้อหา บทเรียน ผลงานที่ได้รับจากการเรียนรู้บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม CoP เป็นต้น

๓.๓ หลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น สรุปผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม CoP พร้อมแบบประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

๓.๔ หลักฐานการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ฯ เช่น สรุปผลการประเมินติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานพร้อมแบบประเมินฯ เป็นต้น

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. ดำเนินการได้ตามขั้นตอนครบถ้วนตามที่กำหนด

๓. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. แสดงหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน

๕. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

- ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รอบที่ ๒/๒๕๖๑ มี ๒ กรณี คือ

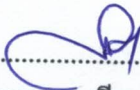
๑. การเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านระบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ. (e-learning) ซึ่งจังหวัดน่าน ขอความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว

๒. โครงการ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

มติที่ประชุม : เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๑ ทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ. (e-learning) ซึ่งจังหวัดน่าน ขอความร่วมมือในการเรียนรู้ดังกล่าว และโครงการ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งจะดำเนินการในช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน โดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการจัดทำโครงการฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๑๕ น.

ลงชื่อ.....กานงนา แดงอ่อน.....ผู้พิมพ์/บันทึกรายงานการประชุม
(นางกาญจนา แดงอ่อน)
เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางจรรุวรรณ ศรีทุมมา)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน