



บันทึกข้อความ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

กองงานพระราชดำริและกิจการพิเศษ

เลขที่ 2568 เวลา 12:11

วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑-๓

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๖๐๗๖๕ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา

ผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๖

เรียน ผอ.กอง/สำนัก, ปศุสัตว์เขต, ปศุสัตว์จังหวัด, หัวหน้ากลุ่ม ตสน./กพร./กvp. และ ผชช. กรมปศุสัตว์
(ศวพ./ ศวทช./ ศออ.)

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๓๒๙๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กรมปศุสัตว์ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๖๒๖๐ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายของกรมปศุสัตว์ (DLD Co – Ordinator : DLD – C) ของปศุสัตว์จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) โดยกำหนด ตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นตัวชี้วัดบังคับบัญชา รายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม มีรายละเอียดน้ำหนักตัวชี้วัด ดังนี้

๑. ปศุสัตว์จังหวัด ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๕
๒. ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ หัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐
๓. ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีววัตถุสำหรับสัตว์/ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๑๕

กรมปศุสัตว์ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายของกรมปศุสัตว์ (DLD Co – Ordinator : DLD – C) เป็นตัวชี้วัดตามบทบาทภารกิจของผู้บริหาร สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิต ปศุสัตว์ สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ และกองสารวัตรและกักกัน ซึ่งเป็นคณะกรรมการ อำนวยการและเป็นหัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนกลางที่มีหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค (ศูนย์/ด่าน/เทียบเท่า) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๕ สำหรับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและรายละเอียดตัวชี้วัดดังกล่าว ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ด่วนที่สุด ๐๖๐๒/ว ๖๗๖๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบกำกับดูแลตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ขอแจ้งให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานที่สังกัดกรมปศุสัตว์ ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๒/๒๕๖๖ ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้ถี่ถ้วน เนื่องจากมีผลต่อคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่าน โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก “การบริหารทรัพยากรบุคคล” หัวข้อ “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับกรม”

๒. จัดทำแผน...

เรียน ผอ. กพท

เพื่อโปรดทราบ. ทวีร์ ฟ้าฉายวินาส
ได้ประชุม คกก. พัฒนาบุคลากร ให้ ลัด ไชยวง
พิจารณาทั้งการสื่อสารโดยชุดดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงาน และ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลภายในระยะเวลา
ที่กำหนดต่อไป

qm

(นางสาวชมพูท เรืองฤทธิ์)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๕/๕/๖๖

พ.ร.

(นางสาวพิมพ์ อุดมสม)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- km
- ศ.ป.วิรัตน์
[Signature]

(นายธีรวิทย์ ขาวบุบผา)
ผู้อำนวยการกองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ

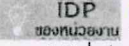
๒. จัดทำแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑) วางแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลตามแนวทางที่กำหนด โดยมีเป้าหมายครอบคลุม ๒ เงื่อนไข ดังนี้

- เงื่อนไขที่ ๑ รวมทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวนข้าราชการที่พัฒนา ๑๐๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และจำนวนพนักงานราชการที่พัฒนา ๑๐๐% ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

- เงื่อนไขที่ ๒ ในแต่ละรอบการประเมิน จำนวนข้าราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และจำนวนพนักงานราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

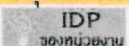
ดังนั้น แนวทางปฏิบัติในการวางแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ นั้น ให้ท่านเลือกพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ก่อน หากค่าเป้าหมายของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนารวมทั้งปีงบประมาณ ๑๐๐% โดยไม่นับคนซ้ำแล้ว (เงื่อนไขที่ ๑) ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ได้ ทั้งนี้ ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ นี้ ต้องมีข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างละไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนทั้งหมดในหน่วยงาน (เงื่อนไขที่ ๒)

๒.๒) จัดทำรายงานแผนการพัฒนาฯ ตามแบบฟอร์มรายงานแผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ (แผนพัฒนาบุคลากร IDP) เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานของท่านในรูปแบบไฟล์ Excel ภายใต้อาณัติสัญลักษณ์ (Banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน”  ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มรายงานแผนการพัฒนาฯ ได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก “ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม” หัวข้อย่อย “แบบฟอร์มฝึกอบรม”

๒.๓) แจ้งสถานะการนำรายงานแผนการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงก์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป หากกองการเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งสถานะการส่งรายงานฯ ดังกล่าวแล้ว ระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยัง E-mail ของท่านทันที และถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงานฯ โดยท่านไม่ต้องส่งหนังสือหรือเอกสารหลักฐานใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่

๓. ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑) ดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลตามแผนการพัฒนาฯ ที่วางไว้

๓.๒) จัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของท่าน ภายใต้อาณัติสัญลักษณ์ (Banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน”  ภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ โดยการรายงานประกอบด้วย

๓.๒.๑) แบบฟอร์มเก็บข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD) พร้อมแบบสรุปผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มสรุปผล HRD) โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ในรูปแบบไฟล์ Excel สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มเก็บข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน ได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก “ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม” หัวข้อย่อย “แบบฟอร์มฝึกอบรม” (หน่วยงานที่มีบุคลากรมากกว่า ๓๐๐ คน ให้ดาวน์โหลด “แบบฟอร์มเก็บข้อมูลและสรุปผลการพัฒนาบุคลากรฯ” ฉบับที่ระบุ “สำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากร ๓๐๐ คน ขึ้นไป” เนื่องจากโปรแกรมปกติไม่สามารถรองรับการเก็บข้อมูลจำนวนมากได้)

๓.๒.๒) โครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน (Best Practice) จำนวน ๑ โครงการ โดยโครงการฯ ดังกล่าว ต้องมีลักษณะดังนี้

- เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การเรียน e-Learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน การพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตร e-Learning ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นต้น

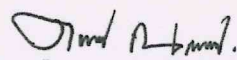
- มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการที่ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) หลักฐานขั้นตอนการวางแผน ๒) หลักฐานขั้นตอนการดำเนินการ ๓) หลักฐานขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ และ ๔) หลักฐานขั้นตอนการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ฯ

โดยท่านสามารถตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารที่นำรายงานบนเว็บไซต์ด้วยตนเองได้จากแบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา (Checklist IDP)

๓.๓) แจ้งสถานะการนำรายงานผลการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ ตามรายละเอียดในข้อ ๒.๓ ที่ลิงก์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป หากกองการเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งสถานะการส่งรายงานฯ ดังกล่าวแล้ว ระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยัง E-mail ของท่านและถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงานฯ โดยท่านไม่ต้องส่งหนังสือหรือเอกสารหลักฐานใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ สำหรับการนำส่งรายงานนั้น กองการเจ้าหน้าที่จะพิจารณาจากหลักฐานที่ท่านรายงานขึ้นเว็บไซต์เท่านั้น จะไม่พิจารณาการรายงานที่ส่งเป็นเอกสาร จึงขอให้ทุกหน่วยงานเตรียมความพร้อมและควรดำเนินการนำหลักฐานขึ้นเว็บไซต์ให้เสร็จล่วงหน้าก่อนวันที่กำหนด เพื่อป้องกันกรณีการอุทธรณ์การส่งหลักฐานไม่ครบถ้วน รวมทั้งกรณีความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่พร้อมของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ติดไวรัส เว็บไซต์ถูกเจาะเข้าระบบอย่างผิดกฎหมาย การปรับปรุงเว็บไซต์ และเหตุขัดข้องและเหตุสุดวิสัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาตามตัวชี้วัดที่กำหนดโดยจัดทำรายงานแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลขึ้นเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ และจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลขึ้นเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถส่งรายงานได้ทันตามที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับคะแนนลดลงวันละ ๐.๕๐ คะแนน



(นายไตรเทพ ทองคัมภ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



สแกนเพื่อแจ้งสถานะการนำเอกสาร
ขึ้นเว็บไซต์

หรือทาง <https://cutt.ly/KymMwfk>

ปฏิทินการดำเนินการตามตัวชี้วัด
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๖

ระยะเวลา	กิจกรรม
เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๖	แจ้งผู้บริหารในสังกัดกรมปศุสัตว์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีวิตสัตว์สำหรับสัตว์/ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จัดทำแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) รอบ ๒/๒๕๖๖ ตามแนวทางที่กรมปศุสัตว์กำหนด โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ดังนี้ (๑) ข้าราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ (๒) พนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ
ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. ให้หน่วยงานจัดทำรายงานแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์ม รายงานแผนการพัฒนาศักยภาพกรมปศุสัตว์ (แผนพัฒนาศักยภาพ IDP) โดยให้นำเผยแพร่บน เว็บไซต์หน่วยงานของท่านตามรูปแบบที่กำหนด ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๒. หน่วยงานแจ้งสถานะการนำรายงานแผน IDP ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงก์ https://goo.gl/tsAmhx หรือสแกน QR Code  เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาศักยภาพเข้าไปตรวจพิจารณาให้ คະแนมตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด โดยหน่วยงานไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่
มิถุนายน - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖	๑. ทุกหน่วยงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ให้ บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. ผู้บริหารหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ตามแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ที่หน่วยงานได้วางแผนไว้ และตามเป้าหมาย ที่กำหนด ๓. หน่วยงานประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาศักยภาพ ของหน่วยงาน และเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็น ธุรกรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายใน กรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
ภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖	๑. ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลพร้อมนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด ภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ๒. แจ้งสถานะการรายงานผลการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงก์ https://goo.gl/tsAmhx หรือ สแกน QR Code  เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาศักยภาพเข้าไปตรวจพิจารณาให้ คະแนม ตามเกณฑ์และระยะเวลาดังที่กำหนด โดยหน่วยงานไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายัง กองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถส่งรายงานผลได้ทันตามที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับ คະแนมลดลง วันละ ๐.๕๐ คະแนม

ปฏิทินการดำเนินการตามตัวชี้วัด
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๖

ระยะเวลา	กิจกรรม
๒๕ กันยายน - ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบพิจารณาและประเมินผลให้คะแนน โดยพิจารณาจาก การจัดทำรายงานแผน - ผล นำขึ้นเว็บไซต์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเอกสารหลักฐาน ประกอบการดำเนินการที่หน่วยงานนำขึ้นเว็บไซต์ ๒. กลุ่มพัฒนาบุคลากร สรุปผลคะแนนการพิจารณาตัวชี้วัด ให้กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลัง เพื่อแจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้หน่วยงานต่อไป ๓. กลุ่มพัฒนาบุคลากร สรุป และรายงานผลการดำเนินการเสนอมรมา

แบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (Checklist IDP)

หลักฐานที่ต้องแสดงบนเว็บไซต์ (สำหรับหน่วยงาน)

1. การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าน้ำหนัก 50%)

☐ แบบฟอร์มเก็บข้อมูลHRD + แบบฟอร์มสรุปผลHRD (ไฟล์ Excel)

2. โครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน (Best Practice) 1 โครงการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (ค่าน้ำหนัก 50%)

- ☐ หลักฐานการวางแผน แผนโครงการพัฒนาที่ระบุวัตถุประสงค์ จำนวนผู้เข้าร่วม ประเด็นเนื้อหา ระยะเวลา เทคนิควิธีการที่ใช้ วิทยากร การประเมินผลการเรียนรู้ และการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์
- ☐ หลักฐานการดำเนินการ เช่น รูปถ่าย เนื้อหาบทเรียน เป็นต้น
- ☐ หลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น ผลงานที่ได้จากการเรียนรู้ บันทึกสรุปบทเรียนของผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบหลังเรียน เงินต้น
- ☐ หลักฐานการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น สรุปผลการประเมินติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ฯ พร้อมตัวอย่างแบบประเมิน ฯ เป็นต้น

การดำเนินการหลังจากที่นำหลักฐานแสดงบนเว็บไซต์ของหน่วยงานแล้ว (สำหรับหน่วยงาน)

☐ แจ้งสถานะเมื่อท่านนำหลักฐานแสดงบนเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว ที่ <https://goo.gl/tsAmhx> หรือสแกน (ไม่ต้องส่งเอกสารใด ๆ มายังกกจ. เจ้าหน้าที่จะพิจารณาผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผ่านเว็บไซต์ของท่านเท่านั้น)



เกณฑ์การพิจารณาประเมินคะแนน (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่)

ประเด็นการพิจารณา		5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน	
1.การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาตามเป้าหมาย	พิจารณาจากฟอร์มเก็บข้อมูลHRD และฟอร์มสรุปผลHRD	1)ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด	มีการรายงาน ภายในเวลาที่กำหนด				
	2)ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	มีการพัฒนาขรก.และพรก.อย่างละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50	มีการพัฒนาขรก.หรือพรก. มากกว่าร้อยละ 45 แต่ไม่ถึงร้อยละ 50	มีการพัฒนาขรก.หรือพรก. มากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่ถึงร้อยละ 45	มีการพัฒนาขรก.หรือพรก. มากกว่าร้อยละ 35 แต่ไม่ถึงร้อยละ 40	มีการพัฒนาขรก.หรือพรก. น้อยกว่าร้อยละ 35	
	3)รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มครบถ้วน สมบูรณ์และมีความสอดคล้อง	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องจำนวน 1 รายการ	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องจำนวน 2 รายการ	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องจำนวน 3 รายการ	ข้อมูลการรายงานตามแบบฟอร์มไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องมากกว่า 3 รายการขึ้นไป	
2.โครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน	พิจารณาจากหลักฐานการดำเนินงานโครงการ 4 ขั้นตอน	1)ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด	ไม่ส่งรายงานหลักฐานการดำเนินงานโครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่น ภายในเวลาที่กำหนด				
		2)แสดงหลักฐานการดำเนินการได้ครบถ้วน	มีการรายงานหลักฐานการดำเนินโครงการ ฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 4 ขั้นตอน	มีการรายงานหลักฐานการดำเนินโครงการ ฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพียง 3 ขั้นตอน	มีการรายงานหลักฐานการดำเนินโครงการ ฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพียง 2 ขั้นตอน	มีการรายงานหลักฐานการดำเนินโครงการ ฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพียง 1 ขั้นตอน	ไม่มีการรายงานหลักฐานการดำเนินโครงการ ฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
		3)รายงานข้อมูล/วิธีการชัดเจนเป็นรูปธรรม	มีการแสดงวิธีการดำเนินโครงการที่ชัดเจนและสอดคล้องทุกขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการดำเนินโครงการที่ไม่ชัดเจน/ไม่สอดคล้องกัน 1 ขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการดำเนินโครงการที่ไม่ชัดเจน/ไม่สอดคล้องกัน 2 ขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการดำเนินโครงการที่ไม่ชัดเจน/ไม่สอดคล้องกัน 3 ขั้นตอน	มีการแสดงวิธีการดำเนินโครงการที่ไม่ชัดเจน/ไม่สอดคล้องกัน 4 ขั้นตอน