

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบ ๒/๒๕๖๑

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

น้ำหนักผลงาน : ปศุสัตว์เขต ร้อยละ ๑๕, สำนัก/กองภารกิจหลักและปศุสัตว์จังหวัด ร้อยละ ๑๐, สำนัก/กองสนับสนุน ร้อยละ ๒๐

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรัก เกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์

ให้มืองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมทั้งบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนด ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรม ปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๑ :

ระดับ คะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย ไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย ไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม(Training)และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การ ฝึกอบรม(Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop)/การเรียนรู้ E-learning (นโยบาย Unit School) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น หมายเหตุ : ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและ รับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของ การพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการในหน่วยงาน และไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดย**ไม่นับคนซ้ำ** ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๑.๑.๑ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาใน การพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจาก

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๑.๒ คุณลักษณะ 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

๑.๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.
๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา
และแก้ปัญหการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
- ๓) เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงเทคโนโลยี
สารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับ
บุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

- เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer
- เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียม
ความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และ
ประยุกต์ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๑.๕ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

๑.๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๑

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงาน
ตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดชื่อหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา วิทยากร ชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา
วัตถุประสงค์ ช่วงเวลา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งมี
จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วย
วิธีการต่างๆให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ที่ได้ดำเนินการ
จัดทำแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์
ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์(banner)ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์

ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์(banner) ดังกล่าวมายัง กองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและ เป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมุ่งเน้นการพัฒนาโดยวิธีอื่น ซึ่งการพัฒนาโดยทั่วไป มีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ซึ่งการพัฒนา รายบุคคลเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในระยะเวลาสั้นๆ ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดย มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่นๆมากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม ต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหา หลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วนเพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่นๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามต้องการมากกว่าและไม่ ใช้งบประมาณหรือใช้น้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่

๑. การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่ปรึกษา การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

๒. Unit School ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ การพัฒนาบุคลากรในกรอบ ความคิดว่า “ไม่ใช่เวลานาน ไม่เดินทางไกล และไม่ใช้งบประมาณ” โดยกรมฯได้ กำหนดวิธีการพัฒนา ได้แก่

๒.๑ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP)

๒.๒ E-learning คือ การเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้ สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป(Best Practice) โดยโครงการ ที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ที่มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นไปตามนโยบาย Unit School ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ โดยให้นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่างๆ ข้างต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์(banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม > หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบ สัญลักษณ์(banner)และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์(banner) มายัง กองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

สรุปหลักฐานข้อมูลที่ใช้รายงานผลตัวชี้วัด

การรายงานแผนการพัฒนาฯ

๑. แบบฟอร์มรายงานแผน/ผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP: A) เฉพาะส่วนของ “แผนการพัฒนารายบุคคล”

การรายงานผลการพัฒนาฯ

๑. แบบฟอร์มรายงานแผน/ผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP: A) ทั้งส่วน “แผนการพัฒนารายบุคคล” และ “ผลการพัฒนารายบุคคล”

๒. แบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP: B)

๓. หลักฐานโครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) อย่างน้อย ๑ โครงการ ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑ หลักฐานการวางแผน เช่น แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายครั้ง เป็นต้น

๓.๒ หลักฐานการดำเนินการ เช่น รูปถ่าย เนื้อหาบทเรียน ผลงานที่ได้จากการเรียนรู้ บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมCoP เป็นต้น

๓.๓ หลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น สรุปผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมCoP พร้อมแบบประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

๓.๔ หลักฐานการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ฯ เช่น สรุปผลการประเมินติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานพร้อมแบบประเมินฯ เป็นต้น

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๓. แสดงหลักฐานการดำเนินการครบถ้วนทุกขั้นตอน

๔. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

.....

สรุปเนื้อหาตัวชี้วัดที่แตกต่างจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

การดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	การดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบฟอร์ม ๑/๒.๑/๒.๒/๓.๑/๓.๒/๔	แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบฟอร์มIDP: A และแบบฟอร์มIDP: B
ดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ๒๐/รอบ ไม่นับคนซ้ำ(ข้าราชการ≥ร้อยละ ๒๐ และพนักงานราชการ≥ร้อยละ ๒๐)	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐/ปี ไม่นับคนซ้ำ (ข้าราชการ≥ร้อยละ ๖๐ และพนักงานราชการ≥ร้อยละ ๖๐)
นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ โดยเน้นโครงการที่พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม	นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ โดยจะต้องเป็นโครงการที่ใช้วิธีการพัฒนาด้วยการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เท่านั้น
รายงานแผนและผลการพัฒนาพร้อมกันเพียงครั้งเดียว	- สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๑ รายงานแผนฯ ภายในเดือนพ.ย. และรายงานผลฯภายในเดือนมี.ค. - สำหรับรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๑ รายงานแผนฯ ภายในเดือนพ.ค. และรายงานผลฯภายในเดือนก.ย.
เมื่อนำรายงานขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายใต้แถบสัญลักษณ์(banner) “IDP ของหน่วยงาน” แล้วให้แจ้งที่อยู่เว็บไซต์มายังกองการเจ้าหน้าที่ผ่านทาง Email: person๕@dld.go.th เพื่อพิจารณาให้คะแนน	เมื่อนำรายงานขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายใต้แถบสัญลักษณ์(banner) “IDP ของหน่วยงาน” แล้วให้แจ้งที่อยู่เว็บไซต์มายังกองการเจ้าหน้าที่ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ https://goo.gl/wzhuqY เพื่อพิจารณาให้คะแนน