



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ อ.เมือง จ.พิษณุโลก ๖๕๐๐๐ โทร. ๐๕๕-๓๒๑๒๕๓

ที่ กษ ๐๘๑๕.๐๑/๒๕๓

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ตาม  
ตัวชี้วัดมิติการพัฒนางานระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน  
หน่วยงาน รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผชช ผอ.สพด. ผอ.กลุ่มและ หน.ฝ่าย

ตามบันทึก กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัด  
เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับกอง/สำนัก ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มิติการพัฒนางานระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ  
บุคลากรในหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ ขอกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดย  
ให้ดำเนินการพัฒนาความรู้บุคลากรฯ ตามตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรรอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบ และมอบหมายให้ ผอ.สพด. ผอ.กลุ่มและ หน.ฝ่าย กำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา  
เข้ารับการพัฒนาความรู้อย่างครบถ้วนตามตัวชี้วัดฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(นายพิทโยธ ไวทยาวัฒน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

## ตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร

รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้ชี้ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		๑	๒	๓	๔	๕
ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ	มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง	มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบในการพิจารณา/คัดกรองข้อมูลการสรุปความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	มีการ Update ข้อมูลการสรุปความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ที่ผ่านการพิจารณา/คัดกรองแล้ว บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มีการ Update ข้อมูลการสรุปความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ที่ผ่านการพิจารณา/คัดกรองแล้ว บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน ๒๐ ก.ย. ๖๔
ผู้เชี่ยวชาญ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕)	คัดเลือกหัวข้อวิชา/ประเด็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching โดยมีกำหนดจัดอย่างน้อย ๒ ครั้ง	เสนอแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.กอง/สำนัก	ดำเนินการตามแผนฯ และสรุปผลงานตามแผนฯ ต่อ ผอ.กอง/สำนัก ภายใน ๘ ก.ย. ๖๔	ดำเนินการพิจารณาคัดกรองสรุปบทเรียนของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อ ผอ.กอง/สำนัก ภายใน ๑๕ ก.ย. ๖๔
ผอ.สพด. ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หน.ฝ่าย	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕)	คัดเลือกหัวข้อวิชา/ประเด็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching โดยมีกำหนดจัดอย่างน้อย ๑ ครั้ง	เสนอแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยวิธีการ Coaching โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.กอง/สำนัก	ดำเนินการตามแผนฯ และสรุปผลงานตามแผนฯ ต่อ ผอ.กอง/สำนัก ภายใน ๘ ก.ย. ๖๔	ร่วมดำเนินการพิจารณาคัดกรองสรุปบทเรียนของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อ ผอ.กอง/สำนัก ภายใน ๑๕ ก.ย. ๖๔
ข้าราชการทั่วไป	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training อย่างน้อย ๑ เรื่อง	มีการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตร ๑ เรื่อง	มีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e-training โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตรอย่างน้อย ๑ เรื่อง)	มีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e-training โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตรอย่างน้อย ๑ เรื่อง) และมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่องส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบภายใน ๑๓ ก.ย. ๖๔	สรุปบทเรียนผ่านการพิจารณาคัดกรองในระดับหน่วยงาน เพื่อใช้ในการรวบรวมขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวน ๑ เรื่อง