



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศฯ) โทร. ๐๘๑-๔๒๓๗๙๘๘
ที่ นค๐๐๐๔/- วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบที่ ๑
เรียน ปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย

๑. ต้นเรื่อง

ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ โดยกรมปศุสัตว์ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารทุกหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้นำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๕ สำหรับปศุสัตว์จังหวัด โดยมีติที่ประชุมได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ รอบที่ ๑ ในที่ประชุม ข้าราชการ สังกัดกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ นั้น

๒. การดำเนินการ

กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนช้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนช้ำ และรายงานผลการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ วางแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล

๒.๑.๑ พัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนช้ำ จำนวน ๑๐ คน

๒.๑.๒ พัฒนาพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนช้ำ จำนวน ๘ คน

๒.๒ การพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการแบบชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) เรื่อง “การใช้งาน Google Form”

๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ อนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เรื่อง “การใช้งาน Google Form” และรายชื่อบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามบัญชีแบบท้ายโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน

๓.๒ ลงนามหนังสือบันทึกข้อความถึง หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย และปศุสัตว์อำเภอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายบรรษา วรสิทธิ์)
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์

๐๘๘๔/๑
คุณหมากเร็ว

(นายสมเกียรติ ตุ้ยจันดา)
ปศุสัตว์จังหวัดหนองคาย

หนองคาย “เนื่องจากมีผู้นำเชิงนโยบาย ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

น้ำหนักตัวชี้วัด : ๑. ปศุสัตว์จังหวัด ร้อยละ ๕

๒. ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๑๐

๓. ผู้เขียวชาญกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ (ศวพ./ศทวช./ศออ.) ร้อยละ ๑๕

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมิน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อให้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่อง บทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชา มีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้ บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการทั้งนี้ที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา มีบทบาท หน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒.นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคุ้คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เขียวชาญในการประกอบอาชีพ ด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักรถึงคุณภาพ มาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตาม นโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกร เหมือนญาติ มีความรับรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้าง ความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมี คุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาปศุสัตว์ ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อ ยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร กรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและ มีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถติดคัน พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

๕. แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทาง การพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐) โดยกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร

(๒) กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ

(๓) กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(๔) กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

วัตถุประสงค์ : (๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรกรมปศุสัตว์

(๒) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้มีความรู้ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนและจุดแข็ง ความ ต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการ กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของ ผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๖ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้วิธีการฝึกอบรม (Non Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การทวนนวัตกรรมงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น</p> <p>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 ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐</p>
๒	มีการสื่อสาร เพย์พร์ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในการประชุมสัมมนาทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๖ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ไม่นับคนช้ำ โดยการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ก่อน (เงื่อนไขที่ ๑) หากค่าเป้าหมายของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนารอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ น้อยกวาร้อยละ ๕๐ ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ได้ (เงื่อนไขที่ ๒)</p> <p>๑.๒ เมื่อร่วมการพัฒนาทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการรับมอบหมายงาน เป็นต้น</p> <p>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 ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐</p>
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในการประชุมสัมมนาทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการ ในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในหน่วยงาน **ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง (สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในหน่วยงาน รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๖ หรือ ๒/๒๕๖๖ รอบใดรอบหนึ่ง) ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย

- ๑) กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร
- ๒) กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ
- ๓) กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๔) กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก (ด้านซ้ายของเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > การพัฒนาบุคลากร > แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๑.๒ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๓ คุณลักษณะ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๗ ประการ ดังนี้

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

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา การเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓.๕ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่
สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและ
มีคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย
เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๓.๖ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้ จำกัด ๑.๓.๑ – ๑.๓.๖ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่
จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

(๑) ความรู้/ทักษะเฉพาะทางในสายงาน (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

(๒) ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)

(๓) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

(๔) จิตอาสา/บริการ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงเกษตรฯ)

(๕) ความรับผิดชอบ/ ชื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)

(๖) ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)

(๗) คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

(๘) ภูมิปัญญา/ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวง
เกษตรฯ)

(๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรม
ปศุสัตว์, แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ฯ)

(๑๐) ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตาม
ความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดความรู้/ ทักษะ/ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่
พัฒนา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวน
ไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้วเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งແบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดແບสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งແบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของແບสัญลักษณ์ (banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกัน หลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การสอนงาน การอบรมหมายงาน การเป็นพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การจัดชุมนุมนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับ ที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด (**ต้องมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในหน่วยงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ เรื่อง ในรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๖ หรือ ๒/๒๕๖๖ รอบใดรอบหนึ่ง)

ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหนัก (ด้านซ้ายของเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > การพัฒนาบุคลากร > แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีอีกด้วย (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) โดยให้นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ข้างต้น และป้ายใต้แบบสัญลักษณ์(banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คัดแนมมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการให้ตามระยะเวลาที่กำหนด
๒. ดำเนินการได้ตามขั้นตอนครบถ้วนตามที่กำหนด
๓. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔. แสดงหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน
๕. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๕๓.๕๖	๗๓.๐๗	๗๕.๐๙
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๖๖.๘๕	๗๐.๗๑	๗๒.๗๑

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑/๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน รอบ ๒/๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานภาพรวม ประจำปี ๒๕๖๕
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๗๔.๗๓	ร้อยละ ๗๕.๕๖	ร้อยละ ๗๕.๐๙
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๖๙.๕๗	ร้อยละ ๗๖.๒๑	ร้อยละ ๗๒.๗๑

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวธัญนันท์ สินขัย

นางสาวกัลยาน์ ภูมิสุตร

นายนรรพ์ ประคำทอง

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๒

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓