



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๐๒๗๒ ต่อ ๑๓

ที่ นน ๐๐๐๘/

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา


ผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

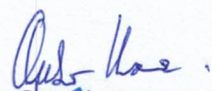
ตามที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เชิญประชุมคณะทำงานการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อวางแผนในวันพุธ ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไปแล้วนั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอรายงานผลการประชุมดังกล่าวมาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา


(นางจรรุวรรณ ศรีหุ้มมา)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ทราบ


(นายอนุสรณ์ หอมขจร)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการประชุม
ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
วันพุธ ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| ๑. นายอนุสรณ์ หอมขจร | ปศุสัตว์จังหวัดน่าน |
| ๒. นายเชิดศักดิ์ คำสีลา | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางอ้อมฤทัย ใจจันทร์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นายประธาน เกิดกล้า | นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ |
| ๕. นายประทีป นันทะสาร | สัตวแพทย์อาวุโส |
| ๖. นายสันติชัย ไชยบุญเรือง | สัตวแพทย์อาวุโส |
| ๗. นางจรรุวรรณ ศรีทุมมา | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๘. นางสาวพิณรูกา กุลวงศ์ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๙. นางกาญจนา แดงอ่อน | 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 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์ จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลาย ประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุก ฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่ เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้าน การเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพ มาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรี๊อง) และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรี๊อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรัก เกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้าง ความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร 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 : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

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

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย

เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นไปตามตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓

ระดับคะแนน ๑ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน e-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ระดับคะแนน ๒ มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระดับคะแนน ๓ มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ระดับคะแนน ๔ มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาบุคลากร

ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

- วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

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

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.

๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

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

๑.๑.๕ การกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้จากข้อ ๑.๑.๑ - ๑.๑.๕ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

๑. ความรู้/ทักษะเฉพาะทางในสายงาน (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

๒. ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)

๓. ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๔. จิตอาสา/บริการ (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

๕. ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)

๖. ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)

๗. คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

๘. กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

๙. การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑๐. ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๒

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดชื่อหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา วิทยากร ชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา วัตถุประสงค์ ช่วงเวลา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้

ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

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

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม ต้องใช้งบประมาณมากและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วนเพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยนำเสนอโครงการบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ชำรงต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (banner)

ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” อัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ส่งไป URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

- ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

รอบที่ ๑/๒๕๖๓ มี ๒ กรณี คือ

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

๒. โครงการพัฒนาบุคลากร เรื่อง “การเตรียมความพร้อมเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร (Contingency plan) และแนวทางการปฏิบัติของโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร (Clinical Practice Guideline)”

มติที่ประชุม : เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๓ ทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน กพ. (e-learning) ซึ่งจังหวัดน่าน ขอความร่วมมือในการเรียนรู้ดังกล่าว และโครงการพัฒนาบุคลากร เรื่อง “การเตรียมความพร้อมเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร (Contingency plan) และแนวทางการปฏิบัติของโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร (Clinical Practice Guideline)” ซึ่งจะดำเนินการในช่วงเดือน มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดน่าน โดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการจัดทำโครงการฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

ลงชื่อ กทจจ ๒๓๑๐๓ ผู้พิมพ์/บันทึกรายงานการประชุม

(นางกาญจนา แต่งอ่อน)

เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางจรรุวรรณ ศรีทุมมา)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน