



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๙๔๓๔ ต่อ ๖๐๓  
ที่ นน ๐๐๐๘/ วันที่ ๗๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา  
ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เรียน ปลัดจังหวัดน่าน

ตามที่ สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน ได้ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับ  
ความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ในวันศุกร์ ที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม  
สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ไปแล้วนั้น

จึงขอรายงานผลการประชุมฯ มาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางอ้อมฤทัย ใจจันทร์)

นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ  
ประธานคณะกรรมการทำงาน

**รายงานการประชุม**  
**ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา**  
**วันศุกร์ ที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน**

**รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม**

- |                            |                               |
|----------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายอนุสรณ์ หอมขจร       | ปศุสัตว์จังหวัดน่าน           |
| ๒. นางอ้อมฤทัย ใจจันทร์    | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ     |
| ๓. นายประธาน เกิดกล้า      | นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ     |
| ๔. นายสันติชัย ไชยบุญเรือง | สัตวแพทย์อาวุโส               |
| ๕. นายเกษม เกียรติอมรเวช   | สัตวแพทย์ชำนาญงาน             |
| ๖. นายสุริโย กะจันทร์      | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| ๗. นางจารุวรรณ ศรีทุมมา    | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน     |
| ๘. นางกาญจนา แดงอ่อน       | เจ้าพนักงานธุรการ             |

ประธานคณะกรรมการ นางอ้อมฤทัย ใจจันทร์ ประธานที่ประชุมเปิดการประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น. และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุม

- **ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ ๑๐**

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

๑. ตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ ได้กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๒/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) โดยให้นำหนักร้อยละ ๑๐ และให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน ดำเนินการจัดทำและรายงานแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๒/๒๕๖๔ ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้ถี่ถ้วน เนื่องจากมีผลต่อคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา ดาวนโหลตรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่

๒. จัดทำแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ วางแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล ตามแนวทางที่กำหนด โดยมีเป้าหมายครอบคลุม ๒ เจ็อนไซ ดังนี้

- เจ็อนไซที่ ๑ รวมทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวนข้าราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๙๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และจำนวนพนักงานราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๙๐% ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

- เจ็อนไซที่ ๒ ในแต่ละรองการประเมิน จำนวนข้าราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๔๕% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และจำนวนพนักงานราชการที่พัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๔๕% ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

ดังนั้น...

ดังนั้น แนวทางปฏิบัติในการวางแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ นั้น ให้เลือกพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนารวมทั้งปีงบประมาณเกิน ๙๐% โดยไม่นับคนซ้ำแล้ว (เงื่อนไขที่ ๑) ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ได้ ทั้งนี้ ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ นี้ ต้องมีข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างละไม่น้อยกว่า ๔๕% ของจำนวนทั้งหมดในหน่วยงาน (เงื่อนไขที่ ๒)

๒.๒ จัดทำรายงานแผนการพัฒนาฯ ตามแบบฟอร์มรายงานแผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ (แผนพัฒนาบุคลากร IDP) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานในรูปแบบไฟล์ Excel ภายใต้อีกแบนเนอร์ (Banner) ชื่อว่า “IDP” ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒.๓ แจ้งสถานะ การนำรายงานแผนการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงค์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดและระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยังอีเมลและถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงานฯ ไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ ไปยังกองการเจ้าหน้าที่

๓. ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามแผนที่วางไว้

๓.๒ จัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายใต้อีกแบนเนอร์ (banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ โดยการรายงานประกอบด้วย

๓.๒.๑ แบบฟอร์มเก็บข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD) พร้อมแบบสรุปผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มสรุปผล HDD) โดยนำเผยแพร่ทางเว็บไซต์ในรูปแบบไฟล์ Excel

๓.๒.๒ โครงการพัฒนาที่โดดเด่นของหน่วยงาน (Best Practice) จำนวน ๑ โครงการ โดยจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

- เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การเรียน E-Learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการมอบหมายงาน การพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตร e-learning ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นต้น

- มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการที่ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่

๑. หลักฐานขั้นตอนการวางแผน

๒. หลักฐานขั้นตอนการดำเนินงาน

๓. หลักฐานขั้นตอนประเมินผลการเรียนรู้

๔. หลักฐานขั้นตอนการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ฯ

โดยสามารถตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารที่นำรายงานบนเว็บไซต์ด้วยตนเองได้จากแบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (checklist IDP)

๓.๓ แจ้งสถานการณ์การนำรายงานผลการพัฒนา ขึ้นเว็บไซต์ ตามรายละเอียดในข้อ ๓.๒ ที่ลิงค์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป หากกองการเจ้าหน้าที่ ได้รับแจ้งสถานะ การส่งรายงานฯ ดังกล่าวแล้ว ระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยังอีเมลของหน่วยงานทันที และถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงาน โดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ ไปยังกองการเจ้าหน้าที่

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ โดยได้กำหนด

**วิสัยทัศน์ :** บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี  
**พันธกิจ :**

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี
๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาศูนย์บริการในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

**วิสัยทัศน์ :** เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

**พันธกิจ :** ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาศูนย์บริการกรมมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมไปกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

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

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์ จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นไปตามตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

๔. กรมปศุสัตว์ ได้มีหนังสือ กรมปศุสัตว์ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๑๔๑๙๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และกรมปศุสัตว์ ได้กำหนดแนวทางและแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของกรมปศุสัตว์ให้พัฒนาตนเองด้วยระบบเรียนรู้ทางไกล (e-learning) ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ กรณีให้ปฏิบัติราชการที่บ้าน Work From Home)

## เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๔

**ระดับคะแนน ๑** มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงาน ราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน e-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงานเป็นต้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐

**ระดับคะแนน ๒** มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัด ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

**ระดับคะแนน ๓** มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย ที่กำหนด

**ระดับคะแนน ๔** มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาบุคลากร

**ระดับคะแนน ๕** มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

### **เงื่อนไข :**

**๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล** การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อย กว่าร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมด ในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รอบ ๒ การประเมิน จะต้องมีการวางแผน พัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

- วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาใน การพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

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 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.

๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการเกษตร และสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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 ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้จากข้อ ๑.๑.๑ - ๑.๑.๕ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

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

๒. ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer )

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

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

๕. ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)

๖. ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)

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

๘. กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงเกษตรฯ)

๙. การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

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

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๔

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดชื่อหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา วิทยากร ชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา วัตถุประสงค์ ช่วงเวลา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

## ๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

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

## ๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

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

## ๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. การรายงานผล...

## ๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยนำเสนอโครงการบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ชำรงต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญญาณลักษณะ (banner) ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” อัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ส่งไป URL ของแถบสัญญาณลักษณะ (banner) ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. ดำเนินการได้ตามขั้นตอนครบถ้วนตามที่กำหนด

๓. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. แสดงหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน

๕. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

### ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

- ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบที่ ๒/๒๕๖๔ คือ

โครงการพัฒนาบุคลากร เรื่อง “ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ”

มติที่ประชุม : เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๔ ทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. (e-learning) ของ TDGA ได้ที่เว็บไซต์ <https://tdga.dga.or.th> โดยเข้าร่วมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านบทเรียนออนไลน์ของ สพร. ในหัวข้อวิชา “ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งจะดำเนินการในช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปดำเนินการจัดทำโครงการฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ.....กตฤดา กตว่อน.....ผู้พิมพ์/บันทึกรายงานการประชุม  
(นางกาญจนา แต่งอ่อน)  
เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อ.....จตุพร.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางจตุพร ตรีทุมมา)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน