



คำสั่งสำนักงานปลุสตร์เขต ๕  
ที่ ๑๐๓ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ กรมปลุสตร์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปลุสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมีแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิมหลายประการ ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนพัฒนา ร่วมกัน มีการบันทึกและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นั้น

เนื่องจาก คณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ มีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดการดำเนินงานและค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ มีการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีทิศทางต่อเนื่อง เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ ที่ ๗๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลุสตร์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ขึ้นใหม่แทนคำสั่งฉบับเดิม เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร ภายใต้ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐) ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑.๑ ปลุสตร์เขต ๕	ประธานคณะกรรมการอำนวยการและที่ปรึกษา
๑.๒ ผู้อำนวยการส่วนสุขภาพปลุสตร์	คณะกรรมการอำนวยการ
๑.๓ ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการปลุสตร์	คณะกรรมการอำนวยการ
๑.๔ ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปลุสตร์	คณะกรรมการอำนวยการ
๑.๕ ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลุสตร์	คณะกรรมการอำนวยการ
๑.๖ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	คณะกรรมการอำนวยการ
๑.๗ นางสาวศิริวรรณ สันคม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	เลขานุการคณะกรรมการอำนวยการ

มีหน้าที่ อำนวยการ กำกับ ดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมปศุสัตว์กำหนดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คณะทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑ นายวุฒิชัย คำดี	ผอ.ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	ประธานคณะทำงาน
๒.๒ นายมนตรี นวมจิตต์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๓ นางสาวณัฐนิชา ตียะสุขเศรษฐ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๔ นางสาวอมรรัตน์ วรรณโชติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๕ นางสาวอภาพัชร์ นาทอง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๖ นายรินทร์ คำตา	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๗ นายสังคีต คุ่มสะอาด	นักวิทยาศาสตร์	คณะทำงาน
๒.๘ นายวิฑูร ชูแก้ว	นักวิชาการสัตวบาล	คณะทำงาน
๒.๙ นางสาวกมลภรณ์ สายหยุด	นักวิชาการสัตวบาล	คณะทำงาน
๒.๑๐ นางสาวกุลธิดา กังสตาลไพรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	คณะทำงาน
๒.๑๑ นายณัฐชัย ช่างเพาะ	นักวิชาการสัตวบาล	คณะทำงาน
๒.๑๒ นางสาวศิริวรรณ สันคม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๑๓ นางสาวสุภาพร วงศ์หาญ	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๔ นางสาวเกษมณี วรรณศิษย์	นักวิชาการสัตวบาล	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑) วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) การเรียน E-learning (นโยบาย Unit School) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น

๒) สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓) นำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔) ประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

๕) รายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด และเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายธีระ อนันต์วรปัญญา)

ปศุสัตว์เขต ๕