

## รายละเอียดตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**ชื่อตัวชี้วัด :** ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

**น้ำหนักตัวชี้วัด :** ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ร้อยละ ๑๐

ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ (ศวพ./ศทวช./ศอ.) ร้อยละ ๑๕

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม เป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕ โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชารู้อ่อนและจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

**เกณฑ์การให้คะแนน รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ :**

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น 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
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคน เข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

**เกณฑ์การให้คะแนน รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ :**

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย <b>ไม่นับคนซ้ำ</b> พนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย <b>ไม่นับคนซ้ำ</b> และ <b>รวมทั้ง ๒ รอบการประเมิน</b> จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย <b>ไม่นับคนซ้ำ</b> และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย <b>ไม่นับคนซ้ำ</b> โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น 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
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคน เข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

**เงื่อนไข :**

**๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล**

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย**ไม่นับคนซ้ำ** และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดย**ไม่นับคนซ้ำ** ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล  
วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา 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 – ๒๕๖๕  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๕ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

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

๑.๑.๖ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้ จากข้อ ๑.๑.๑ – ๑.๑.๖ 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/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
- ๘) กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
- ๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์, แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์)
- ๑๐) ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

**๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๕**

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดความรู้/ ทักษะ/ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่พัฒนา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

**๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน**

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ 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) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

**๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้**

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นพี่เลี้ยง

การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

#### ๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยให้นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ข้างต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์(banner) ชื่อว่า“IDP ของหน่วยงาน” ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

#### ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมารอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมารอบการประเมิน ๒/๒๕๖๔	ผลการดำเนินงานภาพรวมรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๖๙.๘๖	ร้อยละ ๗๓.๑๑	ร้อยละ ๙๖.๒๘
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๖๖.๑๖	ร้อยละ ๗๐.๗๐	ร้อยละ ๙๖.๖๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์ เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑  
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวธัญนันท์ ลินชัย เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓  
 นายเลอสรรร ศิริपालกะ เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓