



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ (ส่วนยุทธศาสตร์ฯ) อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ โทร. ๐-๕๓๘๙-๒๔๕๗

ที่ กษ ๐๖๑๖(๕)/-

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เรียน ปศุสัตว์เขต ๕

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมีแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิมหลายประการ ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนพัฒนาร่วมกัน มีการบันทึกและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นั้น

เนื่องจากคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ มีการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม คณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงได้ร่วมกันประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกลาง สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ และจัดทำรายงานการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามรายละเอียดเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ดำเนินการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานในหัวข้อ "IDP ของหน่วยงาน" ต่อไป

(นายวุฒิชัย คำดี)

ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์
ประธานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมกลาง สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้มาประชุม

๑. นายวุฒิชัย คำดี	ผอ.ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวณัฐนิชา ตียะสุขเศรษฐ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๓. นางสาวศิริวรรณ สันคม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๔. นางสาวกนกพร พวงเงินมาก	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
๕. นางสาวประภาพร บุญทา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	คณะกรรมการ
๖. นายสมบุรณ์ เผ่ากันทะ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	คณะกรรมการ
๗. นายณัฐพล อวัยวานนท์	นักจัดการงานทั่วไป	คณะกรรมการ
๘. นางสาวเกษมณี วรรณศิษย์	นักวิชาการสัตวบาล	คณะกรรมการ
๙. นางสาวพิมพ์มาดา สุทธนะ	นักจัดการงานทั่วไป	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาววรรณกร ชัยรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางสาวสุภาพร วงศ์หาญ	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวธันนัย บัววิรัตน์เลิศ	นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ	(ไปราชการ)
--------------------------------	------------------------	------------

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาวาระต่างๆ ดังนี้

วาระที่ ๑ เรื่องที่แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดประชุม

ประธานแจ้งที่ประชุมว่า วัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ มาจากการทำตัวชี้วัดของปศุสัตว์เขต ๕ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ต้องมีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยวิธีการเรียนรู้แบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) การเรียน e-Learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ๒/๒๕๖๕ ได้ ๕ คะแนนเต็มทุกรอบ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต้องให้ได้ ๕ คะแนนเต็มเหมือนกับทุกรอบที่ผ่านมา

๑.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประธานแจ้งที่ประชุมว่า ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยมีการเปลี่ยนแปลงเลขานุการคณะที่ปรึกษา และคณะทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย แทนคนเดิมในปี ๒๕๖๕ ซึ่งมีคณะทำงาน ๒ คณะ ดังนี้

๑) คณะที่ปรึกษา ประกอบด้วย

๑.๑) ปศุสัตว์เขต ๕	ประธานคณะที่ปรึกษา
๑.๒) ผู้อำนวยการส่วนสุขภาพสัตว์	คณะที่ปรึกษา
๑.๓) ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานการปศุสัตว์	คณะที่ปรึกษา
๑.๔) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	คณะที่ปรึกษา
๑.๕) ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	คณะที่ปรึกษา
๑.๖) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	คณะที่ปรึกษา
๑.๗) นางสาววรรณกร ชัยรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการคณะที่ปรึกษา

มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และติดตามผลการดำเนินงานของคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมปศุสัตว์กำหนดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) คณะทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑) นายวุฒิชัย คำดี	ผอ.ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	ประธานคณะทำงาน
๒.๒) นางสาวณัฐนิชา ตียะสุขเศรษฐ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๓) นางสาวศิริวรรณ สันคม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๔) นางสาวธัญมัย บั้ววิรัตน์เลิศ	นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๕) นางสาวกนกพร พวงเงินมาก	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๖) นางสาวประภาพร บุญทา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	คณะทำงาน
๒.๗) นายสมบุรณ์ เผ่ากันทะ	เจ้าพนักงานสัตวบาล	คณะทำงาน
๒.๘) นายณัฐพล อวยวานนท์	นักจัดการงานทั่วไป	คณะทำงาน
๒.๙) นางสาวเกษมณี วรรณศิษย์	นักวิชาการสัตวบาล	คณะทำงาน
๒.๑๐) นางสาวพิมพ์มาดา สุทธนะ	นักจัดการงานทั่วไป	คณะทำงาน
๒.๑๑) นางสาววรรณกร ชัยรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๑๒) นางสาวสุภาพร วงศ์หาญ	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

- วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training)

ได้แก่ การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) การเรียน e-Learning (นโยบาย Unit School) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

- สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

- นำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด

- ประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

- รายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด และเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑.๓ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ในรอบการประเมินที่ผ่านมา

ประธานแจ้งที่ประชุมว่า กองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามหนังสือที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๕๕๒๘ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๓๕

ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๕๕๒๘

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลยุทธศาสตร์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

เรียน ปศุสัตว์เขต ๕

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด และหัวหน้ากลุ่ม ที่รายงานตรงต่ออธิบดี) ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีวิตสุภาพสัตว์/ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อย ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) ของรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยสามารถยุทธศาสตร์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานไปยังหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด นั้น

ในการนี้ หน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด ได้พิจารณาการยุทธศาสตร์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลการยุทธศาสตร์ และขอแจ้งผลการประเมินของท่าน ดังนี้

นายชุมพล บุญรอด ตำแหน่ง ปศุสัตว์เขต ๕

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๙๙.๖๒	๗๐%	๖๙.๗๓
สมรรถนะ	๙๖	๓๐%	๒๘.๘๐
		รวม	๙๘.๕๓
		ระดับผลการประเมิน	ดีเยี่ยม

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน มีดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

งบประมาณ (๑๐)	พัฒนาบุคลากร (๑๐)	สุขภาพสัตว์ (๑๐)	มาตรฐานสินค้า (๑๐)	ผลิตภัณฑ์ (๑๐)	งานนโยบาย กรม (๒๕)	ความรู้ (๕)	ทะเบียนเกษตรกร (๕)	ผู้ตรวจราชการ (๑๕)
๔.๘๑	๕	๕.๐๐	๕	๕	๕.๐๐	๕	๕	๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายมนัส เทพรักษ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

... / การให้คะแนน

การให้คะแนนของกองการเจ้าหน้าที่ในด้านพัฒนาบุคลากรต้องมีการจัดทำรายงานแผนการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล การนำเสนอโครงการพัฒนาที่ดี โดดเด่นของหน่วยงาน โดยให้คะแนนจากหลักฐานมี ๔ ขั้นตอน คือ ๑) หลักฐานขั้นตอนการวางแผน ๒) หลักฐาน ขั้นตอนการดำเนินการ ๓) หลักฐานขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ และ ๔) หลักฐานขั้นตอนการติดตามผล การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ e-Learning และการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) เป็นการพัฒนาสองรูปแบบ บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ๑๐๐%

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำหรับตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของปศุสัตว์เขตมีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐ ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร
- จัดทำแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการต้องได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนพนักงานราชการในหน่วยงาน และให้จัดทำแผนพัฒนาฯ พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยคณะทำงานจะจัดทำแผนส่งให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และแจ้งสถานการณ์นำรายงานแผนพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์
- ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล พร้อมเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ สำหรับโครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน ต้องเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่ การฝึกอบรม สามารถเข้าไปศึกษาได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ในหัวข้องานด้านการพัฒนาบุคลากร > การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา > ๖.๔ การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ (Non Training) และสำหรับหลักฐานที่ กองการเจ้าหน้าที่จะให้คะแนนจะต้องมีการวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการนำไปใช้ประโยชน์ จะได้คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๖ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน 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 ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร ภายใต้ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑/๒๕๖๖

ประธานแจ้งที่ประชุมพิจารณาว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบใด มี ๒ ตัวเลือก คือ การเรียน e-learning หรือ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) โดยคณะทำงานเสนอความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณาเพื่อนำเสนอท่านปศุสัตว์เขต ๕ ซึ่งในช่วงนี้ได้เน้นเรื่องการประชาสัมพันธ์ ตามนโยบายของอธิบดีกรมปศุสัตว์ และมีข้อสังเกตว่า การเขียนข่าวของแต่ละส่วน/ฝ่าย ยังไม่ถูกต้องตามหลักการเขียนข่าว จึงเสนอให้ทำชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) หัวข้อ “เคล็ดลับเขียนข่าวประชาสัมพันธ์อย่างไรให้โดนใจ” โดยมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อดังกล่าว

คณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดปฏิทินการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร ภายใต้ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑/๒๕๖๖ ดังนี้

... / ช่วงเวลา

ช่วงเวลา	รายละเอียดการดำเนินการ
ธันวาคม ๒๕๖๕	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕	รายงานแผนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๖ โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ (IDP ของหน่วยงาน) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
มกราคม ๒๕๖๖	- ขออนุมัติดำเนินการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๖ - คณะทำงานฯ แจกเวียนกำหนดการจัดโครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ; กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	โครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ; กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๑ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖	- ประเมินผลการเรียนรู้ - ประเมินติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
๑๓ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	คณะทำงานฯ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน
๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖	รายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๖ โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ (IDP ของหน่วยงาน) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบในหลักการ และให้ดำเนินการตามที่เสนอ

๕.๒ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในรอบการพัฒนาที่ผ่านมา

ลำดับ	ปัญหา	แนวทางแก้ไข
๑	บุคลากรรู้สึกว่าการตนเองโดนบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และโครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ; กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจริง ภาระทั้งหมดจึงตกมาอยู่ที่คณะทำงานของส่วน/ฝ่ายนั้น เนื่องจากต้องติดตามงานอยู่ตลอด เพื่อให้เป้าหมายเป็น ๑๐๐% ซึ่งบุคลากรที่มีปัญหามากที่สุดคือกลุ่มพนักงานจ้างเหมา	โครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ; กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดให้มีการพัฒนาเฉพาะกลุ่มข้าราชการ ไม่น้อยกว่า ๕๐% และกลุ่มพนักงานราชการ ไม่น้อยกว่า ๕๐% เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น

ลำดับ	ปัญหา	แนวทางแก้ไข
๒	บุคลากรไม่สามารถเลือกเรียนในหัวข้อตามที่ตนเองสนใจ เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และโครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ; กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แบ่งกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น ๓ กลุ่ม ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะมีการโหวตเลือกหัวข้อที่คนส่วนใหญ่สนใจ และเมื่อผลโหวตออกมาเป็นเอกฉันท์ทุกคนควรเคารพเสียงส่วนมาก บางคนจึงต้องเรียนให้หัวข้อที่ตนไม่ได้เลือก	หากบุคลากรท่านใดสนใจอยากจะเรียนหัวข้ออื่นสามารถเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) เพิ่มเติมได้

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบในหลักการ และให้ดำเนินการตามที่เสนอ

วาระที่ ๒ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม สุภาพร วงศ์หาญ
 (นางสาวสุภาพร วงศ์หาญ)
 เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ผู้ตรวจรายงานการประชุม อรรณกร ชัยรัตน์
 (นางสาวอรรณกร ชัยรัตน์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ภาพการประชุมคณะทำงานด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์เขต 5
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วันที่ 22 ธันวาคม 2566
ณ ห้องประชุมกลาง สำนักงานปศุสัตว์เขต 5 อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

