

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๖)

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

น้ำหนักตัวชี้วัด : ๑. ปุ่ศัศัต์ว์จัังหวัต ร้อยละ ๕

๒. ผู้อำนวยกรสำนั้ก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า (ยกเว้น สทป./สพพ./สอส./กสก.)

ปุ่ศัศัต์ว์เขต ปุ่ศัศัต์ว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๑๐

๓. ผู้อำนวยกรสำนั้ก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า (สทป./สพพ./สอส./กสก.) ร้อยละ ๕

๔. ผู้เชี่ยวชาญกรมปุ่ศัศัต์ว์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยกรศุนย์ (ศวพ./ศทวช./ศออ.) ร้อยละ ๑๕

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนั้กงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปุ่ศัศัต์ว์จัังได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปุ่ศัศัต์ว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรี๊อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรี๊อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกร เหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารั้พยกรปุ่ศัศัต์ว์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาศุ่ศัศัต์ว์ให้เป็้นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

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

๔. ยุทธศาสตร์กรมปุ่ศัศัต์ว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่น่าและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
ในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์
ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อ
ยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
กรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและ
มีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย
เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

๕. แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทาง
การพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา
ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา
ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร

๒) กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ

๓) กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

วัตถุประสงค์ : ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรกรมปศุสัตว์

๒) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้มีความรู้
ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะ
ปฏิบัติงานรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart
Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนและจุดแข็ง ความ
ต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน
สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น
เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการ
กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของ
ผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๖ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| ๑ | <p>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</p> <p>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</p> |
| ๒ | มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน |
| ๓ | มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด |
| ๔ | มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร |
| ๕ | มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน |

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๖ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | <p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ไม่นับคนซ้ำ โดยการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ก่อน (เงื่อนไขที่ ๑) หากค่าเป้าหมายของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนารอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ได้ (เงื่อนไขที่ ๒)</p> <p>๑.๒ เมื่อรวมการพัฒนาทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น</p> <p>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</p> |
| ๒ | มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน |
| ๓ | มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด |
| ๔ | มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร |
| ๕ | มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน |

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในหน่วยงาน ****ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง (สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในหน่วยงาน รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๖ หรือ ๒/๒๕๖๖ รอบใดรอบหนึ่ง)** ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่มประกอบด้วย

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

ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก (ด้านซ้ายของเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > การพัฒนาบุคลากร > **แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

๑.๑.๒ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๓ 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

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑.๕ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๖ 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 ๒๕๖๖

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) และอัปเดตข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่ปรึกษา การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นต้น

๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด (**ต้องมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง ในรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๖ หรือ ๒/๒๕๖๖ รอบใดรอบหนึ่ง)

ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เมนูหลัก (ด้านซ้ายของเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > การพัฒนาบุคลากร > แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

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 | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|--|----------|-------------------------|-------|-------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล | ร้อยละ | ๕๓.๔๖ | ๗๓.๐๗ | ๗๕.๐๙ |
| กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล | ร้อยละ | ๖๖.๘๔ | ๗๐.๗๑ | ๗๒.๗๑ |

| ข้อมูลพื้นฐาน | ผลการดำเนินงาน รอบ ๑/๒๕๖๕ | ผลการดำเนินงาน รอบ ๒/๒๕๖๕ | ผลการดำเนินงานภาพรวม ประจำปี ๒๕๖๕ |
|--|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล | ร้อยละ ๗๔.๗๓ | ร้อยละ ๗๕.๔๖ | ร้อยละ ๗๕.๐๙ |
| กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล | ร้อยละ ๖๙.๕๗ | ร้อยละ ๗๖.๒๑ | ร้อยละ ๗๒.๗๑ |

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวธัญนันท์ สิ้นชัย

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๒

นางสาวภัสรินทร์ ญาณสูตร

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

นายรัฐพงศ์ ประคำทอง

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓