

รายงานการประชุม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ผู้มาประชุม

๑. นายอรรถพล แสนพันทา	ปศุสัตว์จังหวัดสตูล
๒. นายวิทยา ขจีรัมย์	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
๓. นายเทียนชัย บุญทวีสง	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์
๔. นายจักรี เทศอาเส็น	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจการปศุสัตว์
๕. นางสาวใจ จันทร์เพ็ญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
๖. นายญาณเวทย์ รณภูมิ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์
๗. นายอาหลี นานาเลน	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ๑.๑ เนื่องในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นวันหยุดราชการ ขอให้ทุกท่านที่เดินทางไปเยี่ยมบิดามารดา ญาติพี่น้อง หรือท่องเที่ยวต่างจังหวัด ให้เดินทางไป-กลับโดยสวัสดิภาพ และ

๑.๒ ให้กำชับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างในฝ่าย/กลุ่มงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

หัวหน้ากลุ่มยุทธ ๑

๒.๑ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ น้ำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

มติที่ประชุม รับทราบ

ประธาน ๒.๒ คำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ที่ ๑๐๓/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา...

ประธาน

ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง แข็งแกร่ง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม .

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart - Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อน และจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรง ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้วยการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP (Community of Practice) เป็นเทคนิคที่ให้บุคลากรในหน่วยงานมาร่วมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนและยกระดับความรู้ของบุคลากร เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม โดยกรมปศุสัตว์ได้กำหนดให้เป็นตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหาร โดยมีเงื่อนไขดังนี้

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการในหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ

๒. ใช้วิธีการพัฒนาด้วยการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เท่านั้น

๓. รายงานแผนและผลการพัฒนา ฯ ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายใต้แถบสัญลักษณ์ (Banner) “IDP ของหน่วยงาน” แล้วให้แจ้งที่อยู่เว็บไซต์ไปยัง กองการเจ้าหน้าที่ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ <https://goo.gl/tsAmhx> ภายใน ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้คะแนนซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาให้เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตร ฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยได้กำหนด (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล)

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หัวหน้ากลุ่มยุทธ ฯ

ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด คือ ร้อยละ ๔๐ บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการจำนวนไม่น้อยกว่า ๖ ราย และพนักงานราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ ราย เห็นควรให้ข้าราชการ/พนักงานราชการทุกคน เข้ารับการพัฒนา

ตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด และคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด

มติที่ประชุม เห็นชอบ และให้จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ เรื่อง “โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมปศุสัตว์” เพราะเป็นเรื่องที่บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูลทุกคนต้องเรียนรู้ และใช้ในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ..... .....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายอาหลี นาปาเลน)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลงชื่อ..... .....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายญาณเวทย์ รณภูมิ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์