

รายงานการประชุม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ผู้มาประชุม

- | | |
|-------------------------|--|
| ๑. นายวิทยา ขจีรัมย์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนปศุสัตว์จังหวัดสตูล |
| ๒. นายเทียนชัย บุญทวีสง | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ |
| ๓. นายจักรี เทศอาเส็น | นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ |
| ๔. นางสาวใจ จันทรเพ็ญ | เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส |
| ๕. นายญาณเวทย์ รณภูมิ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ ฯ |
| ๖. นายอาหลี นาปาเลน | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

ตามที่ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

๒.๑ อ้างถึงคำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ที่ ๑๐๓/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒.๒ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ นำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา...

ประธาน

เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart - Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดติดกับผู้ใต้บังคับบัญชา 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. จัดทำรายงานแผนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลขึ้นเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจัดทำรายงานผลการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายใต้แถบสัญลักษณ์ (Banner) “IDP ของหน่วยงาน” แล้วให้แจ้งที่อยู่เว็บไซต์ไปยัง กองการเจ้าหน้าที่ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ <https://goo.gl/tsAmhx> ภายใน ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้คะแนนซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาให้เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิดและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรฯ 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 ๑๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด รอบที่ ๒/๒๕๖๓ คือ ร้อยละ ๔๐ บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ราย และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ๕ ราย เห็นควรให้ข้าราชการ/พนักงานราชการทุกคน เข้ารับการพัฒนาตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด และคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด

มติที่ประชุม เห็นชอบ และให้จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ เรื่อง โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมปศุสัตว์ เพราะเป็นเรื่องที่บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูลทุกคนต้องเรียนรู้ และใช้ในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายอาหลี นานาเลน)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์