

รายงานการประชุม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ผู้มาประชุม

- | | |
|-------------------------|--|
| ๑. นายบุญส่ง รัตนพร | ปศุสัตว์จังหวัดสตูล |
| ๒. นายวิศิษฐ์ ทองเที่ยง | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ |
| ๓. นายเทียนชัย บุญทวีสง | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ |
| ๔. นางรัตนา วุ่นซิว | รก.หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ |
| ๕. นางสาวใจ จันทร์เพ็ญ | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป |
| ๖. นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ |
| ๗. นายอาหลี นานาเลน | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ๑.๑ กรมปศุสัตว์ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดรายบุคคลของปศุสัตว์จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- | | |
|----------------------|---|
| ตัวชี้วัดภาคบังคับ | - ด้านงบประมาณ ร้อยละ ๑๐ |
| | - ด้านการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐ |
| ตัวชี้วัดบทบาทภารกิจ | - ด้านสุขภาพสัตว์ ร้อยละ ๒๐ |
| | - ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ร้อยละ ๑๕ |
| | - ด้านการผลิตและส่งเสริมการปศุสัตว์ ร้อยละ ๒๐ |
| | - ด้านงานตามนโยบายกรมปศุสัตว์ ร้อยละ ๑๕ |
| | - ด้านการสร้างความรู้ ร้อยละ ๕ |
| | - ด้านสารสนเทศ ร้อยละ ๕ |

๑.๒

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

มติที่ประชุม รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

๓.๑ กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ ได้ขอให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูลดำเนินการตาม
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๔
(๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่
ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

มติที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

๓.๒ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์
จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้
ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๒/๒๕๖๔ น้ำหนัก
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

- สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม
โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น
กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management
System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่าง
จากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบัน
ยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็น
“ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทาง
ที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้
กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการ
บริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม
- นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกร ให้เป็น Smart Farmer
โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้
เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร ตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร
โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี
ภูมิปัญญา และการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพ มาตรฐานและ
ปริมาณความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ
ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าว ที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer
(เกษตรกรปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่-
ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกรเหมือนญาติ มีความ
รอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความ
เข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy
และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยได้กำหนด

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง
มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงสู่สากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี
๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ
เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ
มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ
ยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาศูนย์บริการมนุษย์สาขา
ปศุสัตว์ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมทั้งกับบริบทแวดล้อม
ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง แข็งแกร่ง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับ
บุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์โดย
เป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การ
เป็นผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้
งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart -

Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการ
ประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิด

กับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อน และจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและ

องค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรง ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้อง
มีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน

สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ใน
การปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล

งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จ-
ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของปศุสัตว์จังหวัด

เกณฑ์การให้คะแนน รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๔...

เกณฑ์การให้คะแนน รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น หมายเหตุ : 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 ๔๕ ของข้าราชการในหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๑.๑.๒ คุณลักษณะ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์...

ดังนี้

๑.๑.๒ คุณลักษณะ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๗ ประการ

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 -

๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ และมีคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

๑.๑.๕ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้ จากข้อ ๑.๑.๑ - ๑.๑.๕ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

๑) ความรู้/ทักษะเฉพาะทางในสายงาน (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๒) ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)

๓) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ , ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๔) จิตอาสา/บริการ (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๕) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)

๖) ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer

๗) คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ...

๗) คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๘) กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ , ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑๐) ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ , ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปี ๒๕๖๔

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนาตามที่กำหนดปีละ 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) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม อาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่า และใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง 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) โดยโครงการที่นำเสนอ จะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยให้นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ชำรงต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (banner) ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน" ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนน มีองค์ประกอบ ดังนี้

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

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา...

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ :

๔.๑ ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน ดังนั้น เป้าหมายตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด คือ ร้อยละ ๔๕ บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการจำนวนไม่น้อยกว่า ๖.๓ ราย และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ๖.๓ ราย แต่เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแผนงาน/โครงการ ฯ ตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ เห็นสมควรให้ข้าราชการ/พนักงานราชการทุกคน เข้ารับการพัฒนาคตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด คือ ข้าราชการ จำนวน ๑๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน รวมทั้งสิ้น ๒๘ คน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ / ๔.๒ สถานการณ์โรคคัมปี สกิน ในประเทศไทย...

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ :

๔.๒ สถานการณ์โรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD) ในประเทศไทย

ด้วยกรมปศุสัตว์ได้ตรวจพบโรคลัมปี สกิน ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่สำหรับประเทศไทย เป็นครั้งแรกที่บ้านดอนแดง ตำบลแสนสุข อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อช่วงต้นเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา และกรมปศุสัตว์ได้มีการรายงานการเกิดโรคไปยังองค์การสุขภาพสัตว์โลก (OIE) แล้วตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ ในปัจจุบันพบการระบาดของโรคใน ๑๘ จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม ขอนแก่น มุกดาหาร บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี และเชียงราย

โรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD) เป็นโรคเฉพาะในโค-กระบือ ไม่ติดต่อจากสัตว์สู่คน ในช่วงที่ผ่านมากรมปศุสัตว์ได้ประสานหน่วยงานองค์กรภาครัฐเอกชน และมีมาตรการเชิงรุกในการควบคุม ป้องกันในพื้นที่ ซึ่งสาเหตุหลักที่ทำให้โรคแพร่ระบาดไปส่วนใหญ่มาจากการเคลื่อนย้ายสัตว์ ประกอบกับมีแมลงดูดเลือด ได้แก่ ยุง แมลงวัน เหลือบ และเห็บ ที่เป็นพาหะนำโรคที่สำคัญ

อธิบดีกรมปศุสัตว์ ได้สั่งการให้ปศุสัตว์จังหวัดทั่วประเทศ ยกกระดับการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD) กำชับให้ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค อย่างเข้มงวด ตามมาตรการที่กรมปศุสัตว์ได้มีหนังสือสั่งการ

เพื่อให้การเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD) ในพื้นที่จังหวัดสตูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นสมควรให้ข้าราชการ/พนักงานราชการทุกคนได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเกี่ยวกับโรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD)

มติที่ประชุม เห็นชอบในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการฝึกอบรมและการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ

ในหัวข้อเรื่อง การเฝ้าระวังและมาตรการป้องกันและควบคุมโรคลัมปี สกิน

(Lumpy skin disease (LSD)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ :

๔.๓ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเฝ้าระวังและมาตรการป้องกันและควบคุมโรคลัมปี สกิน (Lumpy skin disease (LSD)

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จดยางานการประชุม

(นายอาทลี นาปาเลน)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายญาณวิทย์ รัตนภูมิ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์