

รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ผู้มาประชุม

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| ๑. นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ       | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์<br>รักษาราชการแทน ปศุสัตว์จังหวัดสตูล |
| ๒. นายวิศิษฐ์ ทองเที่ยง       | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์   |
| ๓. นายเทียนชัย บุญทวีสง       | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์  |
| ๔. นางรัตนา วุ่นชีวี          | รก.หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์   |
| ๕. นางอุทุมพร รัตนวงศ์กฤตตานน | ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                                       |
| ๖. นายอภิชาติ แก้วจันทร์      | เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน   |
| ๗. นายอาหลี นาปาเลน           | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์  |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ๑.๑ กรมปศุสัตว์ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดรายบุคคล  
ของปศุสัตว์จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๑.๒ .....

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

มติที่ประชุม รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ...

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

**ประธาน** ๓.๑ กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ ได้ขอให้สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูลดำเนินการตาม  
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๕  
(๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่  
ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**ประธาน** ๓.๒ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์  
จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้  
ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๒/๒๕๖๕ นำหนัก  
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

- สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม  
โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 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

- ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง แฉ่งแกร่ง 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) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อน และจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรง ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของปศุสัตว์จังหวัด

เกณฑ์การให้คะแนน รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น หมายเหตุ : ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคน เข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข :

**๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล**

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการในหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการดังนี้

**๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล**

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาดังนี้

**๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผล**

การประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๑.๑.๒ 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 |                                   |

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 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 , ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๒) ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)

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

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

๕) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)

๖) ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)

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

๘) กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ)

๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การ...

๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตร ฯ , ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑๐) ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตร ฯ , ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงาน ตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนาตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่พัฒนา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

**๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน**

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรม-ปศุสัตว์ 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. การรายงานผลการพัฒนา...**

## ๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้ สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดย โครงการที่นำเสนอ จะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยให้ นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ข้างต้น 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. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน ดังนั้น เป้าหมายตาม เงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด คือ ร้อยละ ๕๐ บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการจำนวนไม่ น้อยกว่า ๖.๕ ราย และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ๗ ราย แต่เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแผนงาน/โครงการ ฯ ตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ เห็นสมควรให้ข้าราชการ/พนักงาน ราชการทุกคน เข้ารับการพัฒนาคตามเงื่อนไขที่กรมปศุสัตว์กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด คือ ข้าราชการ จำนวน ๑๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน รวมทั้งสิ้น ๒๗ คน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ :

๔.๒ สถานการณ์โรคพิษสุนัขบ้าในประเทศไทย และการดำเนินงานตามโครงการสัตว์ปลอด โรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จเจ้าฟ้าฯ กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี

โรคพิษสุนัขบ้า (Rabies) เกิดจากเชื้อไวรัส เป็นโรคอันตรายติดต่อได้ในคนและสัตว์ ถึงแม้จะ ใช้ชื่อว่าโรคพิษสุนัขบ้า แต่สามารถติดได้ในสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมทุกชนิด เช่น สุนัข แมว โค กระบือ หนู กระรอก กระจง ลิง ค่างคาว เป็นต้น ในประเทศไทย สัตว์ที่พบว่ามี การติดเชื้อโรคพิษสุนัขบ้าสูงสุด คือ สุนัข โดยในปี พ.ศ.2564 ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล Thai Rabies Net พบว่า สุนัขพบผลบวกต่อโรคพิษสุนัขบ้า สูงถึงร้อยละ 86 จากจำนวนสัตว์ที่พบผลบวกทั้งหมด โรคนี้ติดต่อได้จากการสัมผัสกับน้ำลายจากการถูกกัด ข่วน หรือเลียบริเวณที่มีบาดแผล รอยถลอก รอยขีดข่วน หรือถูกเลียบริเวณเยื่อเมือกตา หรือปาก นอกจากนี้ การ ชำแหละซากสัตว์หรือรับประทานผลิตภัณฑ์จากสัตว์ที่เป็นโรคพิษสุนัขบ้าก็สามารถติดโรคได้ ซึ่งอาการของ

โรคที่พบในสัตว์ มี 3 ระยะ ได้แก่...

โรคที่พบในสัตว์ มี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มแรก มีอาการประมาณ 2-3 วัน โดยสุนัขจะมีอารมณ์ และอุปนิสัย เปลี่ยนไปจากเดิม เริ่มมีไข้เล็กน้อย มานตาขยายกว้างกว่าปกติ กินข้าว กินน้ำ ลดลง ระยะที่ 2 เป็นระยะ ตื่นเต้น จะเริ่มมีอาการทางระบบประสาท สุนัขจะกระวนกระวาย ตื่นเต้น ไม่อยู่นิ่ง กัดแทะสิ่งของ สิ่ง แปกปลอม กัดทุกสิ่งไม่เลือก โดยไม่แสดงอาการเจ็บปวด เสียงเห่าหอนเปลี่ยนไป ตัวแข็ง บางตัวล้มชัก และ ระยะสุดท้าย เป็นระยะอัมพาต สุนัขจะมีคางห้อยตก ลิ้นมีสีแดงคล้ำห้อยออกนอกปาก น้ำลายไหล และไม่สามารถใช้ลิ้นได้ สุนัขบางตัวอาจแสดงอาการช็อกหรือช้อ้น คล้ายมีของติดลำคอ ทรงตัวไม่ได้ เริ่มเป็น อัมพาต โดยอาการอัมพาตจะเริ่มจากขาหลัง และตายในที่สุด ซึ่งโดยส่วนใหญ่สัตว์จะตาย ภายใน 10 วันหลัง แสดงอาการ นอกจากนี้ พรบ.โรคพิษสุนัขบ้า ยังได้ระบุถึงการของโรคพิษสุนัขบ้า ไว้ว่าอาจแสดงอาการได้ทั้ง คุร่ายหรือเชิงซึม

โรคพิษสุนัขบ้าเป็นโรคติดต่อจากสัตว์มาสู่คนที่สำคัญ คนหรือสัตว์ที่เป็นโรคนี้จะต้องเสียชีวิต ทุกราย สัตว์นำโรคส่วนใหญ่ในทวีปเอเชียเป็นสุนัข ผู้เสียชีวิตมักอยู่ในพื้นที่ที่ยากจนและด้อยพัฒนา องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การโรคระบาดสัตว์ระหว่างประเทศ (OIE) ได้ให้ความสำคัญที่จะต้องร่วมมือกัน ป้องกันควบคุม โรคพิษสุนัขบ้า โดยกำหนดเป้าหมายที่จะกำจัดโรคพิษสุนัขบ้าให้หมดไปจากประเทศไทย ภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) ในการนี้ กรมควบคุมโรค กรมปศุสัตว์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้อง ร่วมมือกันที่จะสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการป้องกัน ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่ เพื่อนำไปสู่พื้นที่ปลอดโรคพิษสุนัขบ้าต่อไป และประกาศเป็นพื้นที่ปลอดโรคพิษ สุนัขบ้า

**หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ :**

๔.๓ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการสร้างพื้นที่ปลอดโรคพิษสุนัขบ้า เป็น โครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดเกณฑ์การประเมินระดับพื้นที่ปลอด โรคพิษสุนัขบ้า และร่วมมือกันที่จะสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการป้องกันควบคุมโรคพิษ สุนัขบ้าในพื้นที่ เพื่อนำไปสู่พื้นที่ปลอดโรคพิษสุนัขบ้า และประกาศเป็นพื้นที่ปลอดโรคพิษสุนัขบ้าตามลำดับ ต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ.....อาทลี นาปาเลน.....ผู้จดยางานการประชุม

(นายอาทลี นาปาเลน)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์