

รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล

ผู้มาประชุม

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| ๑. นายประสงค์ เรืองสวัสดิ์ | ปศุสัตว์จังหวัดสตูล                          |
| ๒. นายวิศิษฐ์ ทองเที่ยง    | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์                 |
| ๓. นายเทียนชัย บุญทวีสง    | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์        |
| ๔. นางสาวปรีชญา หนูพันธ์   | หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์      |
| ๕. นางอรัญญา ชาญชยานนท์    | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                      |
| ๖. นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ    | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ |
| ๗. นายอาหลี นาคาเลน        | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์                |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ประธาน ๑.๑ .....
- .....
- .....
- ๑.๒ .....
- .....
- .....
- ๑.๓ .....
- .....
- .....

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ประธาน ๒.๑ กรมปศุสัตว์ ได้แจ้งตัวชี้วัดรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์ จังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๒/๒๕๖๖ น้ำหนัก ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๕

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๒ คำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสตูล ที่ ๔๘/๒๕๖๕...

**ประธาน** ๒.๒ คำสั่งสำนักงานปลัดตำรวจจังหวัดสตูล ที่ ๔๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดตำรวจจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**ประธาน** ๒.๓ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปลัดตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปลัดตำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

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

วัตถุประสงค์ : ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปลัดตำรวจ

- ๒) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรมปลัดตำรวจ ให้มีความรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปลัดตำรวจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนและจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปลัดตำรวจเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา" โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปลัดตำรวจ

**เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๖ :**

ระดับคะแนน	คำเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ไม่นับคนซ้ำ โดยการพัฒนาบุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ก่อน (เงื่อนไขที่ ๑) หากคำเป้าหมายของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนารอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ได้ (เงื่อนไขที่ ๒)</p> <p>๑.๒ เมื่อรวมการประเมินทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน</p> <p>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 คำเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คำเป้าหมาย 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...

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 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 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 บุคลากรของกรมปศุสัตว์...

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, แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ฯ)

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 โดยเป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้วเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน" (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม...

### ๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมากและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน เพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

### ๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด (\*\*ต้องมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน ในหน่วยงาน 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...

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

หน่วยงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา...

ประธาน ๓.๑ ข้อมูลจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดจังหวัดสตูล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กรมปลัดกำหนด คือ ร้อยละ ๕๐ บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการจำนวนไม่น้อยกว่า ๗.๕ คน และพนักงานราชการจำนวน ไม่น้อยกว่า ๗ คน เห็นควรให้ข้าราชการ/พนักงานราชการทุกคน เข้ารับการพัฒนาตามเงื่อนไขที่กรมปลัดกำหนด ข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน รวม ๒๙ คน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธาน ๓.๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน Google Apps เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปลัด พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

มติที่ประชุม เห็นชอบในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการฝึกอบรมและการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ในหัวข้อเรื่อง โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน Google Apps

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๕๕ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายอาทลี นานาเลน)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายญาณเวทย์ รัตนภูมิ)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัด