



คำสั่งสำนักงานปลุสศตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ ๕๖ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารทุกหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร เพื่อบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนั้น กรมปลุสศตว์ จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยอธิบดีกรมปลุสศตว์มีนโยบายให้กรมปลุสศตว์เดินหน้าสู่ Full Digitization ขับเคลื่อนการปลุสศตว์ไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนในตลาดโลก ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มรูปแบบ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเร็วของกระบวนการทำงาน ช่วยให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นจากข้อมูลที่มีอยู่ สำหรับให้บริการเกษตรกรอย่างทั่วถึงด้วยระบบออนไลน์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดจะทราบถึงทักษะที่ต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) และ ทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการในหน่วยงาน สำหรับจำนวนผู้ที่ต้องวางแผนพัฒนารายบุคคลให้ใช้ตามกรอบจำนวนที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นฐานจำนวนผู้ที่ต้องพัฒนา โดยให้นำหน้กร้อยละ ๕

เพื่อให้การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งในรอบที่ ๑/๒๕๖๘ และในรอบที่ ๒/๒๕๖๘ แผนและผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลุสศตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นคณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ตามขอบข่ายของงาน ดังนี้

/๑. หัวหน้า...

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์     | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                          | คณะกรรมการ             |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์                     | คณะกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์            | คณะกรรมการ             |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์          | คณะกรรมการ             |
| ๖. ปศุสัตว์อำเภอทุกอำเภอ                            | คณะกรรมการ             |
| ๖. เจ้าหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ | คณะกรรมการและเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่ ในการร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล กำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลา พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเป้าหมายของหน่วยงาน ให้ผู้แต่งตั้งทราบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายณรงค์ รวงไหมทอง)  
ปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา