คำสั่งสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่ ๓๔ / ๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

---

ตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารทุกหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร เพื่อบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนั้น กรมปศุสัตว์ จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยอธิบดีกรมปศุสัตว์มีนโยบายให้กรมปศุสัตว์เดินหน้าสู่ Full Digitization ขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนในตลาดโลก ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มรูปแบบ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วของกระบวนการทำงาน ช่วยให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นจากข้อมูลที่มีอยู่ สำหรับให้บริการเกษตรกรอย่างทั่วถึงด้วยระบบออนไลน์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดจะทราบถึงทักษะที่ต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) และ ทักษะตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ พัฒนาครอบคลุมประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการในหน่วยงาน สำหรับจำนวนผู้ที่ต้องวางแผนพัฒนารายบุคคลให้ใช้ตามกรอบจำนวนที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นฐานจำนวนผู้ที่ต้องพัฒนา โดยให้น้ำหนักร้อยละ ๕

เพื่อให้การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งในรอบที่ ๑/๒๕๖๙ และในรอบที่ ๒/๒๕๖๙ แผนและผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นคณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ตามขอบข่ายของงาน ดังนี้

/๑. หัวหน้า...

๑. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ ประธานคณะทำงาน
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป คณะทำงาน
๓. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ คณะทำงาน
๔. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ คณะทำงาน
๕. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ คณะทำงาน
๖. ปศุสัตว์อำเภอทุกอำเภอ คณะทำงาน
๖. เจ้าหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ คณะทำงานและเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานทำหน้าที่ ในการร่วมกันวางแผนพัฒนารายบุคคล กำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลา พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเป้าหมายของหน่วยงาน ให้ผู้แต่งตั้งทราบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุพาพร

(นางสาวยุพาพร นักบุญ)
นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา