



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

ที่ กษ ๐๖๐๒/ ๐๕๖๖๕ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การรายงานแผนและผลด้านการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑

เรียน ผอ.กอง/สำนัก, ปศุสัตว์เขต, ปศุสัตว์จังหวัด, หัวหน้ากลุ่ม ตสน./กพร./กวป. และ ผชช. กรมปศุสัตว์
(ศวพ./ ศวทช./ ศออ.)

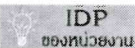
ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๒๓๒๕๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กรมปศุสัตว์ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นตัวชี้วัดบังคับรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์) ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐ และผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีววัตถุสำหรับสัตว์/ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้น้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบกำกับดูแลตัวชี้วัดดังกล่าว ขอแจ้งให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๖ ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้ถี่ถ้วน เนื่องจากมีผลต่อคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่าน โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

๒. จัดทำแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑) วางแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลตามแนวทางที่กำหนด โดยมีเป้าหมาย คือ จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และจำนวนพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนาต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

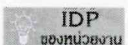
๒.๒) จัดทำรายงานแผนการพัฒนาฯ ตามแบบฟอร์มรายงานแผนการพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ (แผนพัฒนาบุคลากร IDP) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานของท่านในรูปแบบไฟล์ Excel ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (Banner) ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน"  ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒.๓) แจ้งสถานะ...

๒.๓) แจ้งสถานะการนำรายงานแผนการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงค์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป หากกองการเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งสถานะการส่งรายงานฯ ดังกล่าวแล้ว ระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยังอีเมลของท่านทันที และถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงานฯ โดยท่านไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่

๓. ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑) ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามแผนที่วางไว้

๓.๒) จัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล พร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานของท่าน ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (Banner) ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน"  ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยหลักฐานการรายงานประกอบด้วย

๓.๒.๑) แบบฟอร์มเก็บข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มเก็บข้อมูลHRD) พร้อมแบบสรุปผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน (แบบฟอร์มสรุปผลHRD) โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ในรูปแบบไฟล์ Excel

๓.๒.๒) โครงการพัฒนาที่ดีโดดเด่นของหน่วยงาน (Best Practice) จำนวน ๑ โครงการ โดยโครงการฯ ดังกล่าว ต้องมีลักษณะดังนี้

- เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เช่น การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การเรียน e-Learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการมอบหมายงาน เป็นต้น

- มีการแสดงหลักฐานการดำเนินโครงการที่ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) หลักฐานขั้นตอนการวางแผน ๒) หลักฐานขั้นตอนการดำเนินการ ๓) หลักฐานขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ และ ๔) หลักฐานขั้นตอนการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ฯ

โดยท่านสามารถตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารที่นำรายงานบนเว็บไซต์ด้วยตนเองได้จากแบบตรวจสอบการรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Checklist IDP)

๓.๓) แจ้งสถานะการรายงานผลการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ ตามรายละเอียดใน ข้อ ๓.๒ ที่ลิงค์ <https://goo.gl/tsAmhx> เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป โดยหากกองการเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งสถานะการส่งรายงานฯ ดังกล่าวแล้ว ระบบจะส่งหลักฐานยืนยันกลับไปยังอีเมลของท่านทันที และถือเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการรายงานฯ โดยท่านไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ท่านสามารถดาวน์โหลดเอกสารและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่เมนูหลัก (ด้านซ้ายของเว็บไซต์) > การบริหารทรัพยากรบุคคล > การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม > ตัวชี้วัดภาคบังคับ และไปยังหัวข้อ ๒.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับการนำส่งรายงานนั้น กองการเจ้าหน้าที่จะพิจารณาจากหลักฐานที่ท่านแสดงบนเว็บไซต์เท่านั้น โดยจะไม่พิจารณาการรายงานที่ส่งเป็นเอกสาร จึงขอให้ทุกหน่วยงานเตรียมความพร้อมและควรดำเนินการนำหลักฐานขึ้นเว็บไซต์ให้เสร็จล่วงหน้าก่อนวันที่กำหนด เพื่อป้องกันกรณีการอุทธรณ์การส่งหลักฐานไม่ครบถ้วน รวมทั้งกรณีความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่พร้อมของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ติดไวรัส เว็บไซต์ถูกเจาะเข้าระบบอย่างผิดกฎหมาย การปรับปรุงเว็บไซต์ และเหตุขัดข้องและเหตุสุดวิสัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยจัดทำรายงานแผนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลขึ้นเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ และจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลขึ้นเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถส่งรายงานแผนและผลได้ทันตามที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับคะแนนลดลงวันละ ๐.๕๐ คะแนน



(นายมนัส เทพรักษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

โปรดสแกน QR Code



สแกนเพื่อแจ้งสถานะการนำเอกสาร
ขึ้นเว็บไซต์
หรือทาง <https://goo.gl/tsAmhx>



สแกนเพื่อเข้าร่วมกลุ่มไลน์สำหรับ
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด IDP เพื่อติดตาม
ข่าวสารตัวชี้วัด

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

น้ำหนักตัวชี้วัด : ปุศสัตว์เขต ปุศสัตว์จังหวัด และผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๑๐

ผู้เชี่ยวชาญกรมปุศสัตว์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ (ศพพ./ศทพช./ศออ.) ร้อยละ ๑๕

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปุศสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปุศสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรักเกษตรกร เหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
ในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์
ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อ
ยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
กรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมี
คุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย
เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

๕. แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางการ
พัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา
ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา
ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร

๒) กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ

๓) กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

วัตถุประสงค์ : ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรกรมปศุสัตว์

๒) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้มีความรู้
ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะ
ปฏิบัติงานรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ (Smart
Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนและจุดแข็ง ความ
ต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน
สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น
เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการ
กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของ
ผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๖ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน 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 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐</p>
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๖ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<p>มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน ไม่นับคนซ้ำ โดยการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ก่อน (เงื่อนไขที่ ๑) หากค่าเป้าหมายของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนารอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ให้ท่านเลือกพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา คนที่ซ้ำกับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ได้ (เงื่อนไขที่ ๒)</p> <p>๑.๒ เมื่อรวมการพัฒนาทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน 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 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐</p>
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

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

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 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, แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์)

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) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วน 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 โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด (**ต้องมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในหน่วยงาน 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

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

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๕๓.๔๖	๗๓.๐๗	๗๕.๐๙
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	๖๖.๘๔	๗๐.๗๑	๗๒.๗๑

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑/๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน รอบ ๒/๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานภาพรวม ประจำปี ๒๕๖๕
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๗๔.๗๓	ร้อยละ ๗๕.๔๖	ร้อยละ ๗๕.๐๙
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๖๙.๕๗	ร้อยละ ๗๖.๒๑	ร้อยละ ๗๒.๗๑

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวธัญนันท์ สิ้นชัย

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๒

นางสาวภัสนันท์ ญาณสูตร


เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

นายรัฐพงศ์ ประคำทอง

เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓


ปฏิทินการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๖

ระยะเวลา	กิจกรรม
<p>ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแก่ผู้บริหารในสังกัดกรมปศุสัตว์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ปศุสัตว์สัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์พื้นที่ กรุงเทพมหานคร และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ ศูนย์ทดสอบและวิจัย คุณภาพชีวิตสัตว์สำหรับสัตว์/ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ</p> <p>๒. แจกผู้บริหารทุกหน่วยงานตาม ข้อ ๑ จัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ตามแนวทางที่กำหนด โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>(๑) ข้าราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนเข้า</p> <p>(๒) พนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยไม่นับคนเข้า</p>
<p>ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>๑. ให้หน่วยงานจัดทำรายงานแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์ม รายงานแผนการพัฒนากุศลกรกรมปศุสัตว์ (แผนพัฒนากุศลกร IDP) โดยให้นำเผยแพร่บน เว็บไซต์หน่วยงานของท่านตามรูปแบบที่กำหนด ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. หน่วยงานแจ้งสถานะการนำรายงานแผน IDP ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงค์ https://goo.gl/tsAmhx หรือสแกน QR Code  เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนากุศลกรเข้าไปตรวจพิจารณาให้ คະแนนตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด โดยหน่วยงานไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถส่งรายงานแผนได้ทันตามที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับ คະแนนลดลง วันละ ๐.๕๐ คະแนน</p>
<p>มกราคม - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๑. ทุกหน่วยงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ให้ บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๒. ผู้บริหารหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ ตามแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) ที่หน่วยงานได้วางแผนไว้ และตามเป้าหมาย ที่กำหนด</p> <p>๓. หน่วยงานประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนากุศลกร ของหน่วยงาน และเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็น รูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายใน กรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>

ปฏิทินการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๖

ระยะเวลา	กิจกรรม
<p>ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๑. ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลพร้อมนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. แจ้งสถานะการรายงานผลการพัฒนาฯ ขึ้นเว็บไซต์ที่ลิงค์ https://goo.gl/tsAmhx หรือสแกน QR Code  เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรเข้าไปตรวจพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด โดยหน่วยงานไม่ต้องทำหนังสือหรือส่งเอกสารใด ๆ มายังกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถส่งรายงานผลได้ทันตามที่กำหนดจะถูกพิจารณาปรับคะแนนลดลง วันละ ๐.๕๐ คะแนน</p>
<p>๒๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร ตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนน โดยพิจารณาจากการจัดทำรายงานแผน - ผล นำขึ้นเว็บไซต์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินการที่หน่วยงานนำขึ้นเว็บไซต์</p> <p>๒. กลุ่มพัฒนาบุคลากร สรุปผลคะแนนการพิจารณาตัวชี้วัด ให้กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง เพื่อแจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้หน่วยงานต่อไป</p> <p>๓. กลุ่มพัฒนาบุคลากร สรุป และรายงานผลการดำเนินการเสนอกรมฯ</p>

คำชี้แจงแบบฟอร์มแบบฟอร์มเก็บข้อมูลHRD และแบบฟอร์มสรุปผลHRD

ชื่อหน่วยงาน		แบบฟอร์มเก็บข้อมูลกิจกรรมพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน												
จำนวนข้าราชการในหน่วยงาน (คน)	จำนวนข้าราชการในหน่วยงาน (คน)	จำนวนข้าราชการในหน่วยงาน (คน)	ปีงบประมาณ (พ.ศ.)	วันที่รายงาน										
ที่	ส่วนงานชื่อ (ให้ใช้รหัสย่อ)	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท	ระบุชื่อเรื่องหลักสูตรที่พัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/ปีงบประมาณ(ให้ระบุชื่อตำแหน่ง/ระดับ)	วิธีการพัฒนา	จำนวนที่ จัด	ระยะเวลา (เป็นปี)	จำนวน ชั่วโมง	งบประมาณ (เป็นบาท)	งบกลาง (เป็นบาท)	งบอื่น (เป็นบาท)	งบรวม	ผลการพัฒนา

แบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD และแบบฟอร์มสรุปผลHRD

- ใ้รายงานทั้งปีงบประมาณ ทำให้สามารถนับจำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนารวมทั้งปีงบประมาณได้ โดยแบบฟอร์มเก็บข้อมูลผลขอใ้สรอบการประเมิน 1 และ 2 ทุกครั้ง (รอบการประเมิน 2/2566 ให้เก็บข้อมูลในไฟล์เดิมที่รายงานในรอบ 1/2566)
- แบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD และแบบฟอร์มสรุปผล HRD ขอใ้รายงานในรูปแบบ Excel เท่านั้น
- มีการรายงานแผนการพัฒนาแยกออกจากผลการพัฒนา
- ใ้หน่วยงานบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกครั้งที่พัฒนา เพื่อเก็บเป็นฐานข้อมูล โดยหากบุคลากรในหน่วยงานคนใดได้รับการพัฒนามากกว่า 1 ครั้งต่อรอบ การประเมินฯ ใ้หน่วยงานบันทึกข้อมูลทุกครั้งตามจริงใ้สมบูรณ์มากที่สุด โดยโปรแกรมสามารถคำนวณจำนวนคนที่ได้รับการพัฒนา และจำนวนครั้งที่พัฒนาได้
- ในการใ้ข้อมูลในแบบฟอร์มเก็บข้อมูลผล ขอใ้ระวังเรื่องการเว้นวรรค การเคาะช่องว่าง จะมีผลต่อการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ใ้ได้รับการพัฒนา
- หากกรอกข้อมูลในชีท “แบบฟอร์มเก็บข้อมูลHRD” โปรแกรมจะคำนวณผลใ้โดยอัตโนมัติในชีท “สรุปผล HRD” โปรดอย่าลบสูตรการคำนวณออก

โปรแกรมสรุปผลการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์รายหน่วยงาน									
ชื่อหน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่					ปีงบประมาณ (พ.ศ.) 2563		วันที่รายงาน 17/07/63		
จำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน (คน) 100					จำนวนข้าราชการในหน่วยงาน (คน) 100				
ผลการพัฒนาบุคลากร รอบประเมินที่ 1							สรุปผลการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด (ครั้ง)		
ข้าราชการ		พนักงานราชการ				บุคลากรทั้งหมด			
จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	1	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	1		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	1	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	1		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	1.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	1.00		
ผลการพัฒนาบุคลากร รอบประเมินที่ 2							สรุปผลการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด (ครั้ง)		
ข้าราชการ		พนักงานราชการ				บุคลากรทั้งหมด			
จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00		
ผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งปีงบประมาณ							สรุปผลการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด (ครั้ง)		
ข้าราชการ		พนักงานราชการ				บุคลากรทั้งหมด			
จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	1	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	0	จำนวนที่พัฒนา (ครั้ง)	1		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	1	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	0	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	1		
จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	1.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	1.00		
ผลการคำนวณใ้ใช้ประโยชน์ ทั้งปีงบประมาณ							สรุปผลการคำนวณใ้ใช้ประโยชน์ (ครั้ง)		
ข้าราชการ		พนักงานราชการ				บุคลากรทั้งหมด			
จำนวนที่ใ้ใช้ประโยชน์ (ครั้ง)	0	จำนวนที่ใ้ใช้ประโยชน์ (ครั้ง)	0	จำนวนที่ใ้ใช้ประโยชน์ (ครั้ง)	0	จำนวนที่ใ้ใช้ประโยชน์ (ครั้ง)	0		
จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ (คน)	0	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ (คน)	0	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ (คน)	0	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ (คน)	0		
จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00	จำนวนของบุคลากรใ้ใช้ประโยชน์ต่อปีงบประมาณ (ครั้ง)	0.00		
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ทั้งปีงบประมาณ							สรุปผลการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร (บาท)		
ข้าราชการ		พนักงานราชการ				บุคลากรทั้งหมด			
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา (บาท)	0.00	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา (บาท)	0.00	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา (บาท)	0.00	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา (บาท)	0.00		

- “แบบฟอร์มเก็บข้อมูล HRD” นี้ใ้สำหรับใ้หน่วยงานเก็บข้อมูลการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และเก็บข้อมูลการรายงานผล (การนำไปใ้ประโยชน์) หลังฝึกอบรม เพื่อรายงานกรมฯ ทุกสิ้นปีงบประมาณ ตามรายละเอียดในหนังสือ กองการเจ้าหน้าที่ กษ 0602/ ว 6102 ลว 4 ธ.ค. 62 สำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนกลางแต่มีสำนักงานตั้งอยู่ในภูมิภาค และหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ กษ 0602/ ว 6103 ลว 4 ธ.ค. 62 สำหรับทุกหน่วยงาน อีกด้วย จึงขอใ้ทุกหน่วยงานบูรณาการข้อมูลการส่งบุคลากรเข้าอบรมฯ กับข้อมูลการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด IDP ภายในหน่วยงานท่าน เพื่อสร้างฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรใ้ถูกต้อง แม่นยำ และเป็นประโยชน์ต่อกรมฯ มากยิ่งขึ้น
- การรายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผน ตามระยะเวลาที่กำหนด ขึ้นตอนครบถ้วนและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธิดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างใ้หน่วยงานอื่น ใ้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

หมายเหตุ หน่วยงานที่มีบุคลากรมากกว่า 300 คน ใ้ดาวน์โหลด “แบบฟอร์มเก็บข้อมูล และสรุปผลการพัฒนาบุคลากรฯ” ฉบับใ้ระบุ “สำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากร 300 คนขึ้นไป” เนื่องจากโปรแกรมปกติไม่สามารถรองรับการเก็บข้อมูลจำนวนมากได้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๔๖๕)

ที่... กษ.๐๖๐๒/ ๓ ๑๔๖๘๑ วันที่... ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง... แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ผอ.สำนัก/กอง, ปศข., ปศจ. และหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์

ตามที่กรมปศุสัตว์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (HR Scorecard) ใช้เป็นการวางกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ โดยมีเป้าประสงค์ให้บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล นั้น

กรมปศุสัตว์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ดังกล่าว โดยศึกษาวิเคราะห์จากแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยกำหนดแนวทางและแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังรายละเอียดที่แนบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้มีความรู้ ทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบาย ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บังคับบัญชาบุคคล ตามตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้บังคับบัญชา” ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบังคับรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ทั้งยังสามารถใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการและบุคลากรของกรมปศุสัตว์ให้พัฒนาตนเองด้วยระบบเรียนรู้ทางไกล (e-learning) ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID - ๑๙ กรณีให้ปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลดังกล่าว ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการให้กรมฯ ทราบต่อไป

(นายสรวิศ ชามิโต)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

ตารางจำแนกตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์

ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและวิชาการ	ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ปฏิบัติงานอื่น
๑. อธิบดี	๑. ผู้อำนวยการศูนย์	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑. สัตวแพทย์
๒. รองอธิบดี	๒. ผู้อำนวยการส่วน	๒. เจ้าหน้าที่ระบบงาน	๒. เจ้าพนักงานสัตวบาล
๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	๓. ปศุสัตว์อำเภอ	คอมพิวเตอร์	๓. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
๔. หัวหน้ากลุ่ม สตน./กพร./กvp.	๔. หัวหน้าด่าน		๔. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
๕. ปศุสัตว์เขต	๕. หัวหน้าสถานี		การแพทย์
๖. ปศุสัตว์จังหวัด	๖. หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย		๕. เจ้าพนักงานธุรการ
	๗. นายสัตวแพทย์		๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	๘. นักวิชาการสัตวบาล		๗. เจ้าพนักงานพัสดุ
	๙. นักวิทยาศาสตร์		๘. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
	๑๐. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		๙. นายช่างเครื่องกล
	๑๑. เกษัชกร		๑๐. นายช่างเทคนิค
	๑๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๑. นายช่างภาพ
	๑๓. นักทรัพยากรบุคคล		๑๒. นายช่างโยธา
	๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี		๑๓. นายช่างศิลป์
	๑๕. นักวิชาการพัสดุ		๑๔. คนงานห้องทดลอง
	๑๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑๕. พนักงานประจำห้องทดลอง
	๑๗. นักวิชาการสถิติ		๑๖. พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์
	๑๘. นักวิชาการเผยแพร่		๑๗. พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล
	๑๙. นักวิเทศสัมพันธ์		๑๘. พนักงานห้องปฏิบัติการ
	๒๐. นิติกร		๑๙. เจ้าพนักงานเผยแพร่
	๒๑. เศรษฐกร		๒๐. เจ้าพนักงานสถิติ
	๒๒. บรรณารักษ์		๒๑. เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง
	๒๓. นักจัดการงานทั่วไป		๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรกล
			ขนาดเบา
			๒๓. ลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง

แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่กรมปศุสัตว์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ใช้เป็นการวางกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล กรมปศุสัตว์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๖ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์
๒. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้มีความรู้ ทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มเป้าหมาย

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมที่คาดหวัง ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการที่มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย หรือทิศทางองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต และปศุสัตว์จังหวัด

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ โดยเป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาโดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงาน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการส่วน ปศุสัตว์อำเภอ หัวหน้าด้าน หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการทุกตำแหน่งและทุกระดับ รวมทั้งพนักงานราชการที่ดำรงตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ

กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเป็นผู้ที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและพัฒนาระบบ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้ และสามารถบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ ๒ และ ๓ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง ดังรายละเอียดตารางจำแนกตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายฯ

ตารางจำแนกตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์

ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและวิชาการ	ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ปฏิบัติงานอื่น
๑. อธิบดี	๑. ผู้อำนวยการศูนย์	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑. สัตวแพทย์
๒. รองอธิบดี	๒. ผู้อำนวยการส่วน	๒. เจ้าหน้าที่ระบบงาน	๒. เจ้าพนักงานสัตวบาล
๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	๓. ปศุสัตว์อำเภอ	คอมพิวเตอร์	๓. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
๔. หัวหน้ากลุ่ม สตน./กพร./กvp.	๔. หัวหน้าด่าน		๔. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
๕. ปศุสัตว์เขต	๕. หัวหน้าสถานี		การแพทย์
๖. ปศุสัตว์จังหวัด	๖. หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย		๕. เจ้าพนักงานธุรการ
	๗. นายสัตวแพทย์		๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	๘. นักวิชาการสัตวบาล		๗. เจ้าพนักงานพัสดุ
	๙. นักวิทยาศาสตร์		๘. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
	๑๐. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		๙. นายช่างเครื่องกล
	๑๑. เกษัชกร		๑๐. นายช่างเทคนิค
	๑๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๑. นายช่างภาพ
	๑๓. นักทรัพยากรบุคคล		๑๒. นายช่างโยธา
	๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี		๑๓. นายช่างศิลป์
	๑๕. นักวิชาการพัสดุ		๑๔. คนงานห้องทดลอง
	๑๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑๕. พนักงานประจำห้องทดลอง
	๑๗. นักวิชาการสถิติ		๑๖. พนักงานผู้ช่วยปศุสัตว์
	๑๘. นักวิชาการเผยแพร่		๑๗. พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล
	๑๙. นักวิเทศสัมพันธ์		๑๘. พนักงานห้องปฏิบัติการ
	๒๐. นิติกร		๑๙. เจ้าพนักงานเผยแพร่
	๒๑. เศรษฐกร		๒๐. เจ้าพนักงานสถิติ
	๒๒. บรรณารักษ์		๒๑. เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง
	๒๓. นักจัดพิมพ์		๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรกล
			ขนาดเบา
			๒๓. ลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง

ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา

การกำหนดทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความพร้อมและมีความรู้ ความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดความรู้พื้นฐานที่บุคลากรทุกประเภทหรือกลุ่มเป้าหมายควรมี เพื่อการทำงานในบริบทการเป็นองค์กรดิจิทัล และความรู้ที่จำเป็นที่บุคลากรแต่ละประเภทหรือกลุ่มเป้าหมายควรมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่ความหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หลักสูตร/วิธีการพัฒนา

ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ก.พ. และสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) ซึ่งได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา	หลักสูตร	วิธีการพัฒนา/ แหล่งการเรียนรู้
ผู้บริหาร	๑. สามารถกำหนดนโยบายและทิศทาง เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล ๒. สามารถกำหนดนโยบายและทิศทาง เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้าม หน่วยงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. สามารถสร้างความตระหนักรู้ ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีดิจิทัล ๔. สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบาย หรือทิศทางองค์กร	<p>ความรู้พื้นฐาน</p> ๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน ๒. ความรู้ด้านธรรมาภิบาล มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่ดี ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ๔. ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อย่างปลอดภัย	๑. Digital Literacy ๒. ความรู้ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ๔. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ ๕. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผย ข้อมูลภาครัฐ ๖. พระราชบัญญัติการบริหารงานและ การให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล ๗. การสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์	e-learning ของ - สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ https://www.ocsc.go.th/LearningPortal - สถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) เว็บไซต์ https://tdga.dga.or.th/index.php/th/elearning
		<p>ความรู้ที่จำเป็น</p> ๑. ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ กับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงาน ขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) ๓. ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ	๑. Project Mangement สำหรับ ข้าราชการระดับบริหาร ๒. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ๓. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่าน สู่รัฐบาลดิจิทัล ๔. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล ๕. Data Analytics	e-learning /สำนักงาน ก.พ. e-learning / TDGA e-learning /สำนักงาน ก.พ. e-learning / TDGA e-learning /สำนักงาน ก.พ.

กลุ่มเป้าหมาย	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา	หลักสูตร	วิธีการพัฒนา/ แหล่งการเรียนรู้
		๔. ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	๖. การบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ๗. การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล	e-learning / TDGA e-learning / TDGA
ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบาย และวิชาการ	๑. มีความเข้าใจกระบวนการงานและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี ๒. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐานแนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร ๓. สามารถออกแบบ สร้างสรรค์ และสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอก ๔. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการพัฒนางาน	<u>ความรู้พื้นฐาน</u> ๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน ๒. ความรู้ด้านธรรมาภิบาล มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่ดี ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ๔. ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย	๑. Digital Literacy ๒. ความรู้ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ๔. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ ๕. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ ๖. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล ๗. การสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	e-learning ของ - สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ https://www.ocsc.go.th/LearningPortal - สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) เว็บไซต์ https://tdga.dga.or.th/index.php/th/elearning
		<u>ความรู้ที่จำเป็น</u> ๑. ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) ๓. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางวิธีกาเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับ	๑. Project Mangement สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๒. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ๓. การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล ๔. Data Analytics ๕. Data Visualization and Big Data Analytics ๖. การใช้ Microsoft Excel เพื่อการ	e-learning /สำนักงาน ก.พ. e-learning / TDGA e-learning / TDGA e-learning /สำนักงาน ก.พ. e-learning / TDGA e-learning /สำนักงาน ก.พ.

กลุ่มเป้าหมาย	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา	หลักสูตร	วิธีการพัฒนา/ แหล่งการเรียนรู้
		<p>เปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๔. ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)</p> <p>๕. ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับการคิดแบบสร้างสรรค์ การคิดแบบแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม</p>	<p>บริหารข้อมูล</p> <p>๗. ฝึกปฏิบัติการงาน AI บน แพลตฟอร์ม AI for Thai</p> <p>๘. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต และการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล</p> <p>๙. การใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนสำหรับบริการภาครัฐ</p> <p>๑๐. การออกแบบองค์กรดิจิทัล (Designing Digital Organization)</p> <p>๑๑. นวัตกรรมการทำงานภาครัฐ</p> <p>๑๒. การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>	<p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p>
<p>ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๑. สามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ และรูปแบบการให้บริการ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๒. สามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ความรู้พื้นฐาน</p> <p>๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน</p> <p>๒. ความรู้ด้านธรรมาภิบาล มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย</p>	<p>๑. Digital Literacy</p> <p>๒. ความรู้ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ</p> <p>๔. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ</p> <p>๕. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>๗. การสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</p>	<p>e-learning ของ</p> <p>- สำนักงาน ก.พ.</p> <p>เว็บไซต์ https://www.ocsc.go.th/LearningPortal</p> <p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA)</p> <p>เว็บไซต์ https://tdga.dga.or.th/index.php/th/</p> <p>elearning</p>

กลุ่มเป้าหมาย	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา	หลักสูตร	วิธีการพัฒนา/ แหล่งการเรียนรู้
	<p>๓. สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้</p>	<p>ความรู้ที่จำเป็น</p> <p>๑. ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางวิธีกาเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๔. ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)</p> <p>๕. ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</p> <p>๖. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>๗. ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๘. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๙. ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. Project Mangement สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ</p> <p>๒. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๓. การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล</p> <p>๔. Data Analytics</p> <p>๕. Data Visualization and Big Data Analytics</p> <p>๖. การใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนสำหรับบริการภาครัฐ</p> <p>๗. การออกแบบองค์กรดิจิทัล (Designing Digital Organization)</p> <p>๘. การออกแบบกระบวนการทำงานและสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการให้บริการ</p> <p>๙. เทคโนโลยีการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่</p> <p>๑๐. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร</p> <p>๑๑. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๑๒. นวัตกรรมการทำงานภาครัฐ</p> <p>๑๓. การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>	<p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning / สำนักงาน ก.พ.</p>

กลุ่มเป้าหมาย	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ความรู้/ทักษะ ที่ควรได้รับการพัฒนา	หลักสูตร	วิธีการพัฒนา/ แหล่งการเรียนรู้
ผู้ปฏิบัติงานอื่น	<p>๑. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีความรู้ความเข้าใจและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย</p> <p>๓. สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ความรู้พื้นฐาน</p> <p>๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน</p> <p>๒. ความรู้ด้านธรรมาภิบาล มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย</p>	<p>๑. Digital Literacy</p> <p>๒. ความรู้ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ</p> <p>๔. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ</p> <p>๕. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>๗. การสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</p>	<p>e-learning ของ</p> <p>- สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ https://www.ocsc.go.th/LearningPortal</p> <p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) เว็บไซต์ https://tdga.dga.or.th/index.php/th/elearning</p>
		<p>ความรู้ที่จำเป็น</p> <p>๑. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลสำหรับการทำงาน</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ</p>	<p>๑. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๒. ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ</p> <p>๓. การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล</p> <p>๔. Data Visualization</p> <p>๕. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล</p>	<p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning / TDGA</p> <p>e-learning /สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning /สำนักงาน ก.พ.</p> <p>e-learning /สำนักงาน ก.พ.</p>