

บันทึกสรุปผลการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ช่องทางการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและ
ทักษะดิจิทัลได้แก่ ระบบ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.
ผ่านเว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th>

หลักการและวัตถุประสงค์

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากร เพื่อบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน กรมปศุสัตว์ จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาที่มีเป้าหมาย ชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้าง ความสุขในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็น การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยนำแผนพัฒนามาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา" เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร ตลอดจนความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บันทึกสรุปผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัด สรุปผลการเรียนที่ได้รับและแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาในอนาคตที่สอดคล้อง ตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยมี ๕ ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ ประเด็น การพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) ของบุคลากร ให้มีความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้มีศักยภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเป็นเลิศทุกมิติประเด็น การพัฒนาที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรมีความพร้อมกับการก้าวเข้าสู่ การเป็นองค์กรดิจิทัล และประเด็นการพัฒนา ที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากปฏิบัติงาน มีความใกล้ชิด จะทำให้ทราบถึงทักษะที่ต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น เหมาะสมสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น กรมปศุสัตว์จึงกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับผู้บริหาร กรมปศุสัตว์

๑. การดำเนินการ...

๑. การดำเนินการ

ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดำเนินการตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ในการขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์สู่การเป็น Full Digitization เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้แก่ภาคปศุสัตว์ไทยในเวทีโลก เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร ตลอดจนความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ (การวางแผนพัฒนา)

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยกำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) และ ทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Public Sector Work Skills) บุคลากรเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๗ นาย และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ ราย รวมทั้งสิ้น ๒๗ ราย ได้รับการจัดทำแผนพัฒนา IDP ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ เมื่อเทียบกับกรอบจำนวนผู้ครองตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยมีช่องทางการประเมินตนเองด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการได้แก่ ระบบของสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) หรือ DGA ผ่านเว็บไซต์ <https://dg-sa.tpqi.go.th> ช่องทางการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ ระบบ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ผ่านเว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หัวข้อการพัฒนาที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดำเนินการ ได้แก่ หลักสูตร "การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์" (Systematic and Creative Thinking) (sl๔๒) หรือ หลักสูตร "ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม" (SLo๖) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกที่จะเรียน ๑ หลักสูตร สำหรับทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักสูตร "การออกแบบองค์กรดิจิทัล" (DS๑๐) หรือ หลักสูตร Data Analytics (DS๑๒) ที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกที่จะเรียน ๑ หลักสูตร สำหรับทักษะดิจิทัล มีการบันทึกข้อมูลการวางแผนในแบบสรุปข้อมูลการดำเนินการตามตัวชี้วัด และแบบบันทึกแผน-ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด และได้รายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยการอัปโหลดข้อมูลผ่าน Google Forms (<https://forms.gle/dR๗๙PLFbkvrtgSf๗A>) และ E-mail: person5@dld.go.th

๑.๒ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๘ (การนำแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผล)

ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้กำหนดไว้ มีการรวบรวมเอกสารและหลักฐานเชิงประจักษ์ของการพัฒนา อาทิ ใบประกาศนียบัตร แบบฟอร์มการพัฒนา แบบประเมินผลการเรียนรู้ บันทึกสรุปบทเรียน และรูปภาพประกอบ มีการบันทึกข้อมูลผลการพัฒนาดังในแบบสรุปข้อมูลการดำเนินการตามตัวชี้วัด และแบบบันทึกแผน - ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ได้รายงานผลพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยการอัปโหลดข้อมูลผ่าน Google Forms (<https://forms.gle/dR๗๙PLFbkvrtgSf๗A>) และ E-mail: person5@dld.go.th

๒. ผลการดำเนินการ

๒.ผลการดำเนินการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถพัฒนาบุคลากร (ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ) ได้สำเร็จคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน โดยผลการวิเคราะห์คะแนนการเรียนรู้เพิ่มเติมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนการเรียนรู้หลักสูตร “การออกแบบองค์กรดิจิทัล” (รหัส DS10) / หลักสูตร Data Analytics (DS๑๒)

๑. สรุปผลคะแนนก่อนเรียน (Pre-test)

คะแนนเฉลี่ย ๑๒.๓๙	คะแนน
คะแนนสูงสุด ๒๐	คะแนน
คะแนนต่ำสุด ๔	คะแนน

๒. สรุปผลคะแนนหลังเรียน (Post-test)

คะแนนเฉลี่ย ๑๗.๐๖	คะแนน
คะแนนสูงสุด ๒๐	คะแนน
คะแนนต่ำสุด ๑๔	คะแนน

ผลจากข้อมูลสรุปคะแนนข้างต้น สามารถวิเคราะห์และตีความผลลัพธ์ที่สำคัญจากหลักสูตร การออกแบบองค์กรดิจิทัล (DS10) ดังนี้

การเพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจาก ๑๒.๓๙ คะแนน เป็น ๑๗.๐๖ คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะโดยรวม ของบุคลากรในด้านการออกแบบองค์กรดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบาย Full Digitization ของกรมปศุสัตว์

การยกระดับคะแนนต่ำสุด

คะแนนต่ำสุดหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจาก ก่อนเรียนต่ำสุด ๔ คะแนน และคะแนนหลังเรียนเป็น ๑๔ คะแนน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดียิ่ง โดยบ่งชี้ว่า บุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้เดิมน้อย หรือมีช่องว่างทางทักษะ ได้รับการพัฒนาและมีความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรเพิ่มขึ้นอย่างมาก สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่สามารถยกระดับผู้เรียนในกลุ่มที่ต้องการการสนับสนุนเป็นพิเศษ

ความคงที่ของคะแนนสูงสุด

คะแนนสูงสุดทั้งก่อนเรียนและหลังเรียนอยู่ที่ ๒๐ คะแนนเท่ากัน อาจตีความได้ว่า ก่อนเรียน มีบุคลากรบางส่วนที่มีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการออกแบบองค์กรดิจิทัลในระดับสูงอยู่แล้ว ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความคุ้นเคยกับแนวคิดนี้มาก่อน หลังเรียน บุคลากรกลุ่มที่ทำคะแนนสูงสุดยังคงรักษาระดับความเชี่ยวชาญไว้ได้ และอาจได้รับการเสริมความเข้าใจเชิงลึกหรือแนวปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้นไปอีก แม้คะแนนจะไม่เพิ่มขึ้น แต่ก็ยืนยันถึงการคงไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสูง

สรุปผลการ....

สรุปผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนการเรียนรู้หลักสูตร "การออกแบบองค์การดิจิทัล (DS๑๐)" หลักสูตร Data Analytics (DS๑๒) ของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมปศุสัตว์ ชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างมากในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการยกระดับความรู้ความเข้าใจโดยเฉลี่ย และการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ต้องการการเสริมสร้างทักษะพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัลของกรมปศุสัตว์.

๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนการเรียนรู้ หลักสูตร : การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) รหัส SL๕๒ / หลักสูตร "ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม" (SLo๖)

๑. สรุปผลคะแนนก่อนเรียน (Pre-test):

คะแนนเฉลี่ย	๑๒.๓๙	คะแนน
คะแนนสูงสุด	๓๐	คะแนน
คะแนนต่ำสุด	๕	คะแนน

๒. สรุปผลคะแนนหลังเรียน (Post-test):

คะแนนเฉลี่ย	๑๗.๐๖	คะแนน
คะแนนสูงสุด	๓๐	คะแนน
คะแนนต่ำสุด	๑๙	คะแนน

จากข้อมูลสรุปคะแนนข้างต้น สามารถวิเคราะห์และตีความผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา" ได้ดังนี้

การเพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจาก ๑๒.๓๙ คะแนน เป็น ๑๗.๐๖ คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนาความรู้และทักษะโดยรวม ของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทักษะด้านการออกแบบองค์การดิจิทัล และการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการกิจภาครัฐและรัฐบาลดิจิทัล

การยกระดับคะแนนต่ำสุด

คะแนนต่ำสุดหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจาก ๕ คะแนน (ก่อนเรียน) เป็น ๑๙ คะแนน (หลังเรียน) ซึ่งบ่งชี้ว่า บุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้เดิมน้อย หรือมีช่องว่างทางทักษะ ได้รับการพัฒนาและมีความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรเพิ่มขึ้นอย่างมาก สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่สามารถยกระดับผู้เรียนในทุกระดับความสามารถ และลดช่องว่างของทักษะภายในองค์กร

การเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายสูงสุด

แม้คะแนนสูงสุดก่อนเรียนต่ำสุดจะอยู่ที่ ๕ คะแนน แต่คะแนนสูงสุดหลังเรียนกลับพุ่งสูงถึง ๓๐ คะแนน แสดงให้เห็นถึง ศักยภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาที่โดดเด่นของบุคลากร และความสามารถของหลักสูตรในการส่งเสริมให้บุคลากรบรรลุผลการเรียนรู้ในระดับสูงสุดที่คาดหวังไว้

๒.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลคะแนนตามแบบประเมินการนำความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาและปรับปรุง การจัดโครงการหรือหลักสูตรต่อไป โดยนำข้อมูลจาก ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ ค่าคะแนนจากผลเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. ก่อนเรียน/หลังเรียน และหลักฐานใบประกาศนียบัตรและผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลจากการเรียนรู้ ของข้าราชการ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ ๑๐ คน การเรียนรู้หลักสูตร “การออกแบบองค์การดิจิทัล” (รหัส DS๑๐) / หลักสูตร Data Analytics (DS๑๒) และ หลักสูตร : การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) รหัส SL๕๒ / หลักสูตร “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรม” (SLO๖) โดย ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้หลักสูตรดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรทั้งในมิติของการเพิ่มพูนความรู้โดยรวม การพัฒนาผู้เรียนที่ยังขาดทักษะพื้นฐาน และการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสามารถทำงานได้ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” ที่กรมปศุสัตว์ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการประยุกต์ใช้ในงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยใช้เทคนิคการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ในการจัดการงาน

การจัดระเบียบข้อมูล มีการใช้แผนที่ความคิด (mind mapping) ในการจัดระเบียบข้อมูลและแนวคิดที่ซับซ้อน ทำให้เห็นความเชื่อมโยงและต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ

การสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รูปแบบการประชุมเปลี่ยนจากการสื่อสารทางเดียวมาเป็นแบบเปิดรับฟังความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น บุคลากรทั้ง ๒๗ คนได้นำเทคนิคที่เรียนรู้ไปใช้ ทำให้ลดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงานและสามารถจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบรรลุเป้าหมาย การมีทักษะที่ดีขึ้นช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดได้อย่างราบรื่น

การปฏิบัติตามนโยบาย บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการนี้ตามแผนพัฒนารายบุคคลมีผลคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติตามนโยบายองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร...

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การอบรมนี้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่าน e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำมาพิจารณาใช้กับหลักสูตรอื่นๆ ในอนาคตได้

๓. ปัจจัยวิเคราะห์ความสำเร็จและข้อจำกัด

ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา" สามารถวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่

นโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน การที่อธิบดีกรมปศุสัตว์ได้กำหนดนโยบาย Full Digitization อย่างชัดเจน และแปลงนโยบายสู่การเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับผู้บริหาร ทำให้เกิดการขับเคลื่อนและการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจากระดับนโยบายสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวทางที่สอดคล้องและครบถ้วน การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ทำให้มีกรอบการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งทักษะดิจิทัลและทักษะการปฏิบัติงานภาครัฐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและพันธกิจหลักของกรมปศุสัตว์

บทบาทสำคัญของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีบทบาทโดยตรงในการร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนา IDP กับผู้ได้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทเฉพาะของแต่ละบุคคล เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและสามารถรับทราบถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะของแต่ละราย

การกำหนดทักษะที่จำเป็นและช่องทางการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้: การระบุทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างชัดเจน (Digital Skills และ Effective Public Sector Work Skills) พร้อมทั้งจัดเตรียมช่องทางและแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย อาทิ DG-SA และ OCSC Learning Portal สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ระบบการติดตามและรายงานผลที่เป็นระบบ การกำหนดแบบฟอร์มการบันทึกข้อมูลและช่องทางการรายงานผลที่ชัดเจนในแต่ละรอบการประเมิน ช่วยให้ผู้สามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาได้อย่างมีระบบและมีความต่อเนื่อง

ความร่วมมือของบุคลากร ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาในกระบวนการวางแผน การเข้ารับการพัฒนา และการรายงานผล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๑๐๐

๔. บทเรียนสำคัญที่ได้รับ...

๔. สรุปผลสำคัญที่ได้รับจากการดำเนินงานและการวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัดนี้ สามารถบันทึกสรุปผลการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ช่องทางการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับทักษะในการปฏิบัติงาน ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและทักษะดิจิทัลได้แก่ ระบบ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ผ่านเว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> ที่สำคัญได้ดังนี้

๔.๑ ความสำคัญของนโยบายเชิงรุกและการแปลงสู่การปฏิบัติ นโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งถูกแปลงไปสู่การเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล มีส่วนอย่างมากในการสร้างการขับเคลื่อน และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กร

๔.๒ IDP เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูง แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการระบุช่องว่างของสมรรถนะและกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ตรงจุด เหมาะสมกับบริบทของงานและศักยภาพของบุคลากร

๔.๓ ความเร่งด่วนของการบูรณาการทักษะดิจิทัล: การที่บุคลากรจำเป็นต้องประเมินตนเองและพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแนวทางที่กำหนด สะท้อนให้เห็นถึงความเร่งด่วนและความสำคัญของการยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔.๔ ช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายส่งเสริมการพัฒนา การใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มการเรียนรู้ภายนอก อาทิ DG-SA และ OCSC Learning Portal ช่วยขยายโอกาสและทางเลือกในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ทำให้การพัฒนาสามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่น

๔.๕ การรายงานผลอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ: การกำหนดรูปแบบการบันทึกและการรายงานผลที่ชัดเจน พร้อมการจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ สนับสนุนให้ข้อมูลผลการพัฒนา มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และสามารถนำไปใช้ในการประเมินและวางแผนต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๖ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้: การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และจัดให้มีกระบวนการที่เป็นระบบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

๕. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาในอนาคต

เพื่อต่อยอดจากบทเรียนที่ได้รับ และยกระดับการพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนยิ่งขึ้นในอนาคต ควรพิจารณานำแนวทางดังต่อไปนี้ไปประยุกต์ใช้ โดยการสานต่อนโยบายและตัวชี้วัดที่ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คงไว้ซึ่งตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” และอาจพิจารณาขยายผลการดำเนินการไปยังหน่วยงานอื่น ๆ หรือกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ท้าทายมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ

ผู้จัดทำ


นางสาววันภา ทิรัญญิก
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป


(นายกิตติกรณ์ เจนไพบุลย์)
ผู้อำนวยการ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร