

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๕๘ ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๘

\*\*\*\*\*

ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๘ ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาโดยวิเคราะห์จากความรู้ความสามารถในปัจจุบันและความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สำหรับในแง่มุมมองของการพัฒนารายบุคคล ของสำนักงานปศุสัตว์เขต ๘ ได้นำ Competency มาใช้เพื่อประเมินว่าข้าราชการและพนักงานราชการแต่ละคนในสำนักงานมีขีดความสามารถใดที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และขีดความสามารถใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) โดยเลือกขีดความสามารถที่จะต้องพัฒนาว่าควรจะเป็นเรื่องใด นอกจากนี้ยังนำ Competency มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเตรียมความพร้อมว่าบุคลากรคนนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะเลื่อนตำแหน่งงานและโอนย้ายงานได้หรือไม่ และหากบุคคลกรมีขีดความสามารถไม่พร้อม ก็จะจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล และนอกจากนี้ยังเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญที่นำมาพิจารณาสำนักงานปศุสัตว์๘ เริ่มตระหนักถึงความสำคัญ และได้เริ่มสรรหาคนเก่งและคนดีในองค์กร เพื่อที่ว่าองค์กรจะได้หาวิธีการในการจูงใจและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งบุคคลเหล่านี้ที่สำนักงานปศุสัตว์เขต ๘ ได้มีการเตรียมให้เป็นผู้สืบทอดทายาทหรือผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) สำหรับตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป มาประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนา ได้ดังนี้

**ความสามารถ/ทักษะ ที่ต้องพัฒนา** มีจำนวน ๓ เรื่อง บุคลากรที่ต้องพัฒนา รวม ๘ ราย ได้แก่

๑. ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการบรรจุใหม่) ซึ่งมีความสำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน มีข้าราชการที่ต้องพัฒนา จำนวน ๒ ราย
๒. การบริหารจัดการชีวภัณฑ์ กรมปศุสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน มีข้าราชการที่ต้องพัฒนา จำนวน ๑ ราย
๓. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีความสำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา มีบุคลากรที่ต้องพัฒนา จำนวน ๕ ราย (แบ่งเป็นข้าราชการ ๓ ราย และพนักงานราชการ ๒ ราย)

**สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา** มีจำนวน ๑ สมรรถนะ บุคลากรที่ต้องพัฒนา รวม ๓ ราย คือ

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนา มีบุคลากรที่ต้องพัฒนา จำนวน ๓ ราย (แบ่งเป็นข้าราชการ ๑ ราย และพนักงานราชการ ๒ ราย)

หลังจากนั้นจึงกำหนดช่วงเวลา และเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ซึ่งเครื่องมือที่ตระหนักถึงก็คือเครื่องมือที่มีใช้การฝึกอบรมในห้องเรียนเท่านั้น ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๘ นี้จึงเลือกใช้เครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถ โดยให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) และส่งอบรมภายในกรมฯ เป็นส่วนใหญ่ ดังแบบรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบฟอร์มที่ ๑ , ๒.๑ และ ๒.๒ ที่แนบพร้อมนี้