แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice) การเรียน E-learning
หัวข้อ การออกแบบองค์กรดิจิทัล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบที่ ๑/๒๕๖๖)
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง
.....

๑. หลักการและเหตุผล

กรมปศุสัตว์ กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดสำหรับปศุสัตว์จังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบที่ ๑/๒๕๖๖ ด้านการพัฒนาบุคลากร สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง ได้มีการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ หรือสมรรถนะ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องการพัฒนาจากแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของทุกคนในหน่วยงาน (รอบที่ผ่านมา) วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา โดยวิเคราะห์จากความรู้ความสามารถในปัจจุบัน และความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและอื่นๆ ประกอบ ร่วมกันวางแผนพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พิจารณาเห็นว่าจะพัฒนาความรู้การเรียน E-learning การออกแบบองค์กรดิจิทัล ในรอบของการพัฒนาบุคลากร รอบที่ ๑/๒๕๖๖ นี้ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับทักษะดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันกับกรมปศุสัตว์ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีความเข้าใจในโครงสร้างการออกแบบองค์กรดิจิทัล
๒.๒ เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะการในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
๒.๓ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเรียนรู้เชิงประยุกต์ และด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้
๒.๔ เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปางได้พัฒนาทักษะความรู้ สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๒.๕ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันโดยการติดต่อ ปรึกษา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนา

โดยการเข้าร่วมร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระ ความหมาย และความสำคัญ ตลอดจนการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รายละเอียดต่างๆ ของหัวข้อความรู้ การออกแบบองค์กรดิจิทัล

- ความหมายและความสำคัญในการปรับตัวขององค์กรตามยุคสมัยขององค์กร
- รูปแบบและหลักการในการปรับตัวขององค์กรตามยุคสมัย
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคดิจิทัล
- คุณลักษณะของนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อองค์กรดิจิทัล
- แนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อความยั่งยืน

/๔.จำนวน...

๔. จำนวนสมาชิก

- ข้าราชการ ๓๒ ราย
- พนักงานราชการ ๑๙ ราย

(ตัวแทนร่วมชุมชนนักปฏิบัติ ๒๗ ราย)

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖

๖. การประเมิน

๖.๑ ประเมินผลหลังสิ้นสุดการพัฒนาอื่นๆ โดยประเมินจากคะแนนความรู้/ทักษะก่อน-หลังการพัฒนา

๖.๒ การติดตามผลการพัฒนาอื่นๆ เป็นรายบุคคล เพื่อประเมินพฤติกรรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วอย่างน้อย ๑ เดือน (เน้นการนำไปใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังเป็นรายบุคคล)

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะการออกแบบองค์กรดิจิทัล ความหมายและความสำคัญในการปรับตัวขององค์กรตามยุคสมัยขององค์กร รูปแบบและหลักการในการปรับตัวขององค์กรตามยุคสมัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคดิจิทัล คุณลักษณะของนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อองค์กรดิจิทัล และแนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อความยั่งยืน

๗.๒ บุคลากรนำความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น