



กองการเจ้าหน้าที่
กรมปศุสัตว์

คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงาน ก.พ. ทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และมั่นใจได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 42 ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ซึ่งเป็นแผนฉบับที่ 4 ของกรมปศุสัตว์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

กองการเจ้าหน้าที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กรมปศุสัตว์

กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์
กันยายน 2560

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล | 1 |
| บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ | 4 |
| บทที่ 3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | 11 |
| บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 | 19 |
| บทที่ 5 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 68 |
| | |
| ภาคผนวก | |
| 1. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ | 90 |
| 2. ข้อสรุปจากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ | 96 |
| 3. รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และคณะผู้จัดทำ | 118 |

บทที่ 1

แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (5 กุมภาพันธ์ 2547) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

4. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

1. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถ บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่ สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความ ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับ ปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้แก่

- มิติที่ 1 มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ 3 มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ 4 มาตรฐานด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ 5 มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- (3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- (4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล
- (2) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- (3) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (1) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- (2) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (1) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล
- (2) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้า

บทที่ 2

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์การที่น่าและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

พันธกิจ

| ประเด็นหลัก | พันธกิจ |
|---|--|
| ทรัพยากรมนุษย์ สาขาการปศุสัตว์ | พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ (โดยครอบคลุมทั้งบุคลากรกรม เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง |
| ระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์และตลอดห่วงโซ่การผลิต | พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดทั้งห่วงโซ่การผลิตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล |
| ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ | พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย ฐานข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา เพื่อตอบสนองการใช้งานสำหรับการปศุสัตว์ และเพื่องานปศุสัตว์ |
| องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ | พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปศุสัตว์ในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ ด้านฐานข้อมูล ด้านการผลิต และด้านการตลาด |
| การบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (HPO & GG) | ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการบุคลากร ร่วมกับการปรับบทบาทองค์การและการนำองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การชั้นนำ และเป็นองค์การนำการขับเคลื่อนปศุสัตว์ |
| ความร่วมมือระหว่างองค์การทั้งในและต่างประเทศ | มุ่งประสานความร่วมมือที่เอื้อประโยชน์ต่อการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ แสวงหาการรับรองและเป็นที่ยอมรับในตลาดใหม่ ร่วมกับบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และอาสาปศุสัตว์ |

*ประเด็นหลัก (จากมติประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นในการทบทวนและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 27 - 29 เมษายน พ.ศ. 2560 ณ วิังยาว ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท จ.นครนายก)

เป้าหมายหลัก

- 1) ทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ (บุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญโดดเด่นในประชาคมอาเซียนและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล และกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและรายกลางสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้
- 2) ศักยภาพด้านการผลิตตลอดทั้งห่วงโซ่ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยความร่วมมือกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาพันธุ์สัตว์ ควบคู่กับการสร้างตราสินค้าให้กับผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ไทย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยการเสริมสร้างอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงวิถีและความเป็นไทย
- 3) เป็นองค์กรชั้นนำและผู้นำการขับเคลื่อนด้านการปศุสัตว์ ผลักดันการพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อม สามารถเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงด้านการปศุสัตว์ในอาเซียน ทั้งด้านองค์ความรู้ งานวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม บุคลากร ศูนย์บริการด้านการปศุสัตว์ สุขภาพสัตว์ มาตรฐานสินค้า โดยเฉพาะฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ของอาเซียน เพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ในอาเซียนพร้อมนำพาการปศุสัตว์ไทยยั่งยืนได้ในตลาดโลก และสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดอย่างมืออาชีพ
- 4) มุ่งเน้นในการสร้างให้เกิดความมั่นคงของการปศุสัตว์ไทย นำมาซึ่งความมั่งคั่งให้กับเกษตรกร อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“I²-SMART”

| | |
|-------------------|---------------------------------------|
| I: Innovation | สร้างนวัตกรรม |
| I: Integration | ทำงานแบบบูรณาการ |
| S: Standard | สร้างมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ |
| M: Mastery | การทำงานอย่างมืออาชีพ |
| A: Agility | ความคล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง |
| R: Responsibility | มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ |
| T: Teamwork | มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน |

ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจกับยุทธศาสตร์

| ประเด็นพันธกิจ | ยุทธศาสตร์ |
|--|---|
| ทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ | 1. เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล |
| | 2. พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร |
| - ระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์และตลอดห่วงโซ่การผลิต - องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ | 3. เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืน และแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด |
| | 4. เสริมสร้างนวัตกรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์ |
| ความร่วมมือระหว่างองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ | 5. บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล |
| - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ - องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ | 6. ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย |
| | 7. ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์การสู่ความเป็นเลิศ |
| การบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (HPO & GG) | |

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล

มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก

เป้าประสงค์ 1. บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

2. บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม
3. บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้นพัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
4. ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างมั่นคง

กลยุทธ์

1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer)
2. จัดสร้างฐานข้อมูลผู้ที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง (Smart Officer)
3. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม
4. พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรม

- พัฒนาศักยภาพ สนับสนุน และผลักดันผู้ประกอบการรายย่อยและรายกลางเตรียมความพร้อมรองรับการแข่งขันในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

มุ่งส่งเสริมและถ่ายทอดทักษะตลอดจนองค์ความรู้ด้านการปศุสัตว์เพื่อสร้างความมั่นคงและมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับอาชีพเกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยหรือเกษตรกรที่มีที่ดินทำกินน้อย และเกษตรกรขนาดกลางที่มีการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ตอบสนองความต้องการในเชิงพื้นที่ (Area approach) สนับสนุนการสร้างคุณค่า และความสำคัญของอาชีพเกษตรกรด้านการปศุสัตว์ไทย เพื่อก่อให้เกิดเกษตรกรรายใหม่ และรักษาไว้ซึ่งเกษตรกรรายเดิม ส่งถ่ายความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ให้ความสำคัญกับการสร้างฐานความรู้ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยี นวัตกรรมด้าน การปศุสัตว์ พัฒนาไปสู่การเลี้ยงสัตว์ในระบบฟาร์มที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเกษตรกรและส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรมีความเข้มแข็งจากการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานพร้อมเผชิญปัจจัยเสี่ยงอย่างมั่นคง

- เป้าประสงค์**
1. เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 2. เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกรมีการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
 3. สนับสนุนพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ในระบบเกษตรกรรมสมัยใหม่
 4. สนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบธุรกิจชุมชน
 5. สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ในภาคปศุสัตว์ (New Farmer and Young Smart Farmer)

- กลยุทธ์**
1. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกร Smart Farmers, Smart Groups, Smart Enterprise
 2. ขยายผลการทำการปศุสัตว์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 3. สนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
 4. พัฒนาระบบการเลี้ยงสัตว์เข้าสู่ระบบเกษตรกรรมสมัยใหม่
 5. สร้างธุรกิจชุมชนแบบมีส่วนร่วม
 6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้านปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืน และแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด

เน้นพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย มีประสิทธิภาพในการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสินค้าและผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย ตลอดจนปรับฐานการผลิตให้สามารถตอบสนองกับโอกาสทางการค้าที่ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณผลผลิตและมูลค่าทางการค้า ตั้งแต่ตลาดภายในประเทศ ภูมิภาค และตลาดโลก ภายใต้การมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนการทำปศุสัตว์อินทรีย์ และยกระดับการปศุสัตว์ของไทยให้ได้มาตรฐานสากลในทุกมิติ

- เป้าประสงค์**
1. การผลิตสินค้าปศุสัตว์มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาตรฐาน
 2. มูลค่าการส่งออกสินค้าปศุสัตว์มีการขยายตัว

3. เศรษฐกิจภาคการปศุสัตว์เติบโต
 4. เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต
 5. การผลิตสินค้าปศุสัตว์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 6. อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพด้านปศุสัตว์
- กลยุทธ์**
1. ส่งเสริมการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยรองรับความต้องการของตลาดในประเทศและต่างประเทศ
 2. ขยายปริมาณและมูลค่าการบริโภคสินค้าปศุสัตว์ในประเทศ
 3. ยกระดับการผลิตสินค้าปศุสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน
 4. ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเลี้ยง/ระบบการผลิตอาหารและสินค้าการปศุสัตว์ไทยและกระบวนการผลิต (ลดต้นทุน)
 5. ส่งเสริมการทำปศุสัตว์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 6. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการในการรักษาสุขภาพปศุสัตว์อินทรีย์
 7. ส่งเสริมการขึ้นทะเบียน พันธุ์สัตว์พื้นเมืองประจำถิ่น
 8. ผลักดันการเก็บรวบรวม รักษา ตรวจสอบ พันธุ์สัตว์ พันธุ์พืชอาหารสัตว์ พันธุ์พืชพื้นเมือง
 9. สนับสนุนการสร้างฐานข้อมูลการครอบครองเชื้อจุลินทรีย์ด้านปศุสัตว์
 10. สนับสนุนการจัดทำระบบบัญชีข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภาคปศุสัตว์ระดับเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างนวัตกรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์

ส่งเสริมและสร้างสรรค์สินค้าและบริการด้านการปศุสัตว์ให้มีความโดดเด่นด้วยอัตลักษณ์ที่มี ควบคู่กับการสร้างตราสินค้า (Branding) และเอกลักษณ์สินค้าปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ให้กับสินค้าปศุสัตว์ไทย รวมทั้งส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรมด้านการปศุสัตว์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทันสมัย และเหมาะสมต่อการใช้เพื่อการพัฒนาการปศุสัตว์ ตลอดจนเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ให้มีจำนวนมาก และหลากหลาย เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการยอมรับในระดับสากล

เป้าประสงค์ 1. มีผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านการปศุสัตว์

2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้า&บริการ
3. ผลงานวิจัย และนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มขึ้น
4. สินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย (R&D) และการพัฒนานวัตกรรม (R&I) ด้านการปศุสัตว์
2. เพิ่มมูลค่าสินค้าปศุสัตว์
3. พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมให้ไปสู่เชิงพาณิชย์
4. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสร้างสัญลักษณ์สินค้าปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล

มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ภายในประเทศและภายนอกประเทศที่มีอยู่เดิม และแสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ทั้งภายในและภายนอกประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติม พร้อมบูรณาการร่วมกันในเรื่องของการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา การถ่าย

โอนและเรียนรู้เทคโนโลยี/นวัตกรรม การฝึกอบรมด้านการปศุสัตว์ และมิติทางการค้า รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก

- เป้าประสงค์**
1. มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศที่มีอยู่เดิม
 2. แสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์กับต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติมและยกระดับการให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการปศุสัตว์ของอาเซียน
 3. ผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก
 4. เพื่อให้บุคลากรที่ไปเข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศ นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์

- กลยุทธ์**
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลความร่วมมือด้านการปศุสัตว์กับต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
 2. สร้างแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและได้รับประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
 3. แสวงหาโอกาส ช่องทาง หรือวิธีการในการสร้างความร่วมมือใหม่ๆ ด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
 4. แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำด้านการปศุสัตว์ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ
 5. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ของไทย
 6. นำเสนอสินค้าปศุสัตว์ของไทยในเวทีระหว่างประเทศ
 7. ผลักดันให้เกิดการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมระหว่างประเทศมาใช้ประโยชน์หรือถ่ายทอดความรู้ หรือต่อยอดเป็นงานวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

พัฒนาและปรับปรุงการนำดิจิทัลมาใช้ในระบบปศุสัตว์ เชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างระบบงานให้มีประสิทธิภาพมีความถูกต้อง ใช้งานได้ง่าย และมีความพร้อมในอุปกรณ์ด้าน IT มีความทันสมัย เหมาะสมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนการเข้าถึงเพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ ผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความสะดวก และรวดเร็ว เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการมุ่งสู่การเป็น Device Service ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปศุสัตว์ให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล และเป็นข้อมูลสำคัญต่อการลงทุนและการแข่งขันอย่างมืออาชีพ

- เป้าประสงค์**
1. ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยผ่านช่องทางของระบบสารสนเทศด้านการปศุสัตว์
 2. ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ในการเพิ่มมูลค่าการปศุสัตว์
 3. มีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์**
1. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ และเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
 2. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์เพื่อมุ่งสู่การเป็น Device Service
 3. สนับสนุนการเป็นแหล่งสืบค้นและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการปศุสัตว์

4. พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
5. บริหารจัดการระบบอุปกรณ์ด้าน IT ทดแทนเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

มุ่งพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับสูง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนบทบาท ทบพาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงานของ องค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันสมัย สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญผลการดำเนินงานของ หน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และมุ่งสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การ เพื่อเสริมสร้าง ความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 1. กรมปศุสัตว์เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ

2. บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมปศุสัตว์มีความสอดคล้องกับภารกิจที่ดำเนินการใน ปัจจุบัน และรองรับภารกิจที่จะเกิดในอนาคต
3. ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
4. กฎหมายกรมปศุสัตว์มีความทันสมัย
5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
6. บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์

กลยุทธ์

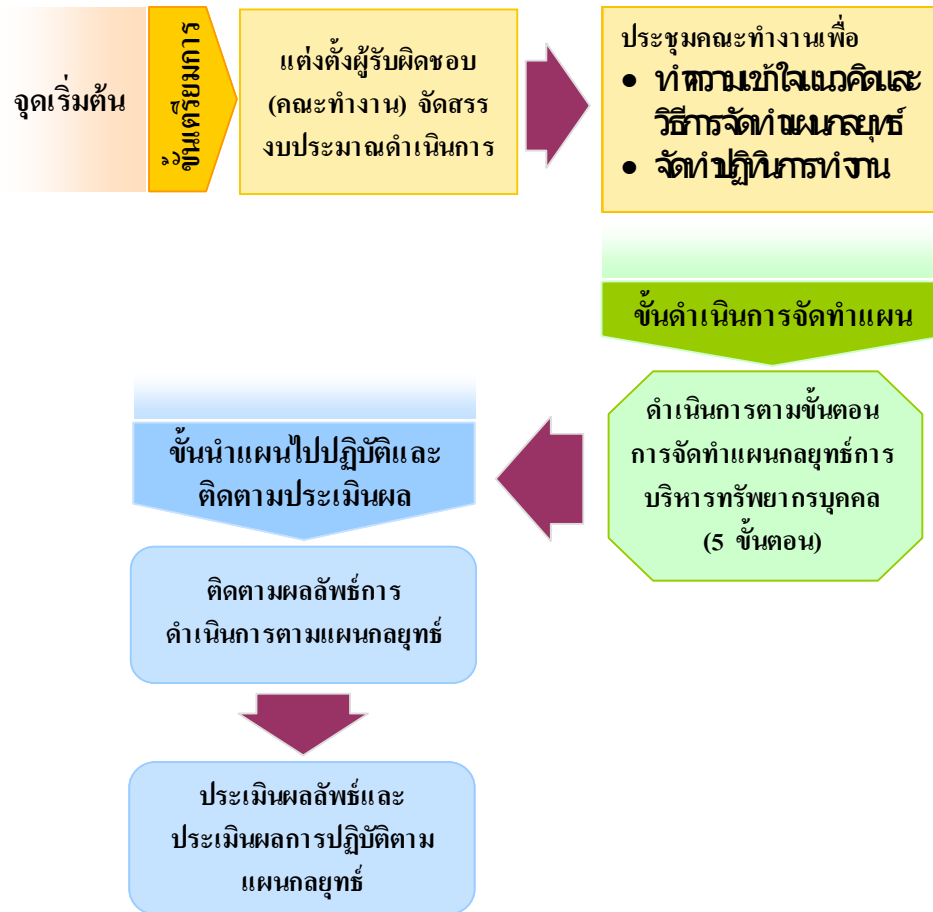
1. พัฒนาองค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. พัฒนาองค์การให้ตอบสนองต่อแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
3. พัฒนาระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลเชิงกลยุทธ์
4. ทบทวน ปรับปรุง บทบาท ภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างของกรมปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับ บริบทหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
5. ให้ทุกหน่วยงานมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในระดับกระบวนการทำงาน
7. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายโดยใช้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
8. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
9. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์
10. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
11. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

บทที่ 3

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปมีขั้นตอนหลักๆ ในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน (สำนักงาน ก.พ. , 2552 : 15) ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย
 - (1) การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ
 - (2) การจัดประชุม/สัมมนาก่อนเริ่มกระบวนการ
2. ขั้นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - (1) จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์

ตามแนวทาง HR Scorecard

- (2) การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

(5) จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ
รองรับ

3. ชี้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล ประกอบด้วย

(1) ติดตามผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

(2) ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการในขั้นตอนหลักขั้นตอนที่ 1 และ 2 ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อย 7 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และเงื่อนไขความสำเร็จประการหนึ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างการมีส่วนร่วมและการผลักดันจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้มีคำสั่งที่ 512/2560 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563 เพื่อทบทวนผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฉบับเดิม และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2561-2565 โดยคณะกรรมการประกอบด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 กลุ่มที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล ตัวแทนจากหน่วยงานระดับสำนัก/กอง สำนักงานปศุสัตว์เขต สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งได้อนุมัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณสำหรับการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดในภาคผนวก 1

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนเริ่มดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์ ตามแนวทาง HR Scorecard พร้อมทั้งได้รายงานผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ได้มีการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง (รองอธิบดี) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทาง ความคาดหวังด้านการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลในอีก 1-3 ปีข้างหน้า โดยแบ่งกลุ่มประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติตามข้อคำถามเพื่อการวิเคราะห์ 4 ข้อ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่กำหนด ดังนี้

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมปศุสัตว์ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
2. จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และต้องการรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์
3. สิ่งที่ทำหายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
4. สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรดำเนินการแต่ยังไม่ได้ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา หรือสิ่งที่คาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่สนับสนุน (รายละเอียดตามภาคผนวก 2)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่างๆ นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โดยได้จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของกรมปศุสัตว์กับสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล (รายละเอียดตามภาคผนวก 2) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ทำให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 รวมทั้งสิ้น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
5. การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์หลักธรรมาธิบาล
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors) ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้าน (Force Field Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (รายละเอียดตามภาคผนวก 2) และเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่มีความสำคัญต่อการบรรลุผลตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน นำมา

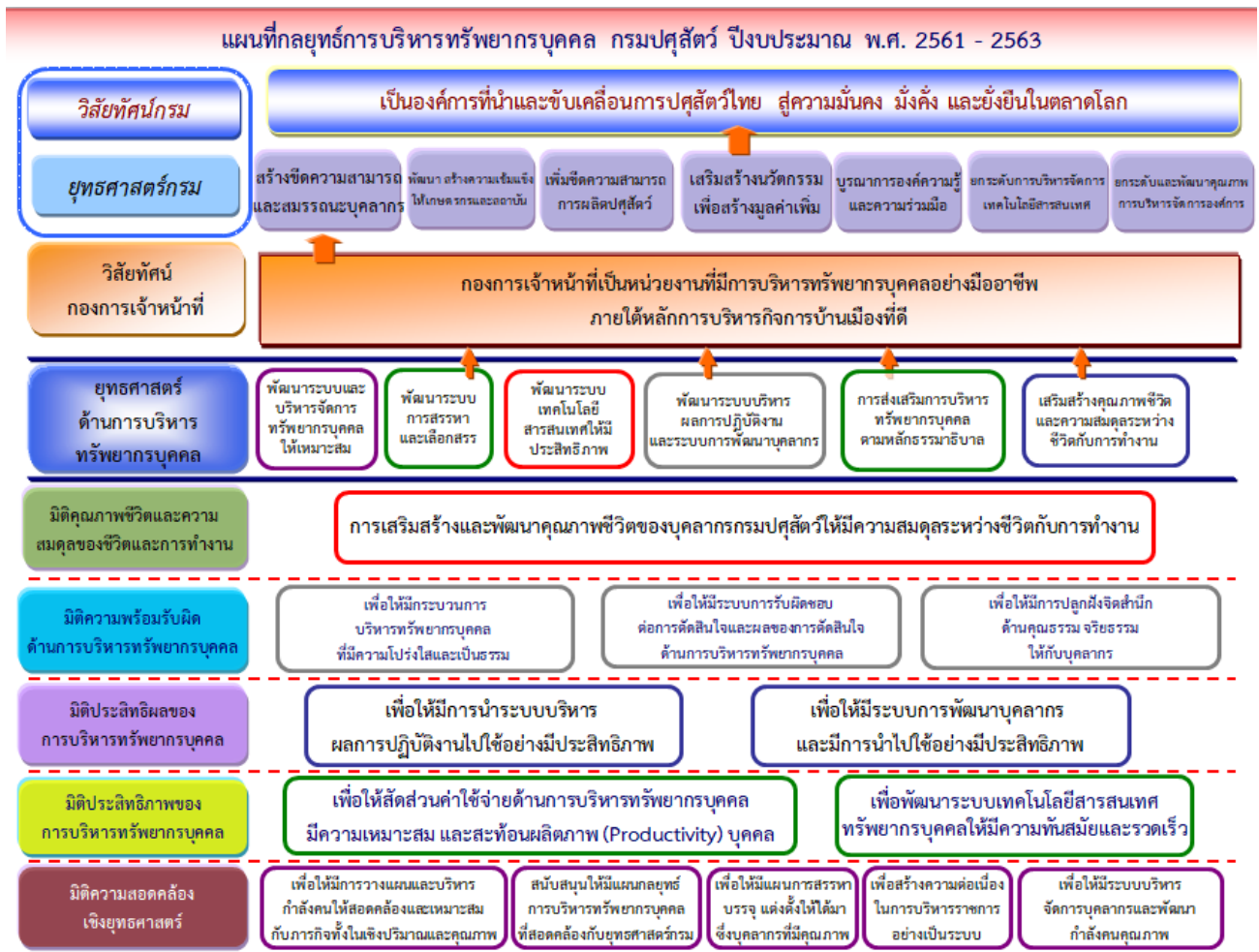
กำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ และได้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ รวมทั้งสิ้น 20 ตัวชี้วัด ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|--|---|---|
| พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | 1. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ | 1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราการเกษียณอายุราชการ |
| | 2. สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ | 2. ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล |
| พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์ | 3. เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ | 3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ |
| | 4. เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ | 4. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนวยการ |
| | 5. เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ | 5. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) |
| พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ | 6. เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ (Productivity) บุคคล | 6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น 2 รอบติดต่อกันได้รับการพัฒนา |
| | 7. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว | 7. ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี |
| พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 8. เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ | 8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในระบบ PM |
| | 9. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 9. ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร |
| | | 10. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| | | 11. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|---|
| การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล | 10. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 12. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยขั้นตอน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินบุคลากรกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล |
| | | 13. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) |
| | 11. เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 14. ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้รับการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม |
| | 12. เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม | 15. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม |
| | | 16. จำนวนกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม |
| เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 13. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 17. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ |
| | | 18. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ |
| | | 19. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ |
| | | 20. ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |

กรมปศุสัตว์ได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ที่ประกอบด้วย

- มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)
- มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)



ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรายละเอียดแผนงาน/โครงการ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2560 มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการ โดยให้เพิ่มโครงการ 5 ส. ในมิติที่ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 และเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 13 เป้าประสงค์ 20 ตัวชี้วัด กรมปศุสัตว์กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับจำนวนรวมทั้งสิ้น 20 แผนงาน/โครงการ

รายการแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561-2563

| ที่ | มิติ | เป้าประสงค์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ปีที่ดำเนินการ | | |
|-----|------|-------------|---|----------------|------|------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | 1 | 1 | โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมปศุสัตว์ | | | |
| 2 | 1 | 2 | โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ | | | |
| 3 | 1 | 3 | โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง สายงานหลักและสายงานสนับสนุน | | | |
| 4 | 1 | 3 | โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมปศุสัตว์ | | | |
| 5 | 1 | 4 | โครงการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan) | | | |
| 6 | 1 | 5 | โครงการพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์ | | | |
| 7 | 2 | 6 | โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากร กรมปศุสัตว์ | | | |
| 8 | 2 | 7 | โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs) | | | |
| 9 | 2 | 7 | โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูล บุคลากร | | | |
| 10 | 3 | 8 | โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์ | | | |
| 11 | 3 | 9 | แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ | | | |
| 12 | 4 | 10 | โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | | | |
| 13 | 4 | 10 | โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ ในการดำเนินงาน ITA | | | |
| 14 | 4 | 11 | โครงการจัดการข้อร้องเรียน | | | |
| 15 | 4 | 12 | โครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร กรมปศุสัตว์ | | | |
| 16 | 4 | 12 | โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย | | | |
| 17 | 4 | 12 | โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์ | | | |
| 18 | 5 | 13 | โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ | | | |
| 19 | 5 | 13 | โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส | | | |
| 20 | 5 | 13 | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต | | | |

ขั้นตอนที่ 7 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอดให้กับผู้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ความเข้าใจ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 กรมปศุสัตว์ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายละเอียดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ขั้นตอนที่ 8 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ กรณีที่เกิดปัญหา อุปสรรค จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานกรมปศุสัตว์กำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือน สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เช่น ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปทบทเรียนผลการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จของแต่ละโครงการ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป นอกจากนี้ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยได้ประเมินตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ

บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วยข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์
2. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์
3. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่นำมาจัดลงตามมิติทั้ง 5 มิติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
4. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแต่ละเป้าประสงค์เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล
5. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนงาน/โครงการ ได้แก่ ค่าเป้าหมายในระดับต่างๆ หรือ เกณฑ์การให้คะแนน ระยะเวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ปีดำเนินการงบประมาณ | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| | | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | 1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | 1.1 เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 1.2 สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ | 1.1.1 ระดับความถี่ในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อตอบสนองการสูญเสีย อัตราการเกษียณอายุราชการ 1.2.1 ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริการกำลังคน กรมปศุสัตว์ โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ | 300,000 | 300,000 | 300,000 | กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ |
| | | | | | 2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้งานและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" แก่ผู้กรมปศุสัตว์ | 2.1 เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ 2.2 เพื่อสร้างความถี่ในการจัดทำแผนสร้างเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ | 2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ 2.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนาจการ | โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนาจการ กรมปศุสัตว์ |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) | 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ | 3.1 เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนประสิทธิภาพ (Productivity) บุคคล 3.2 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว | 3.1.1 ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 1 ครั้งต่อปี 3.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPS) ในระบบ PM 3.2.2 ระดับความสำเร็จของค่าใช้จ่ายระบบฐานข้อมูลบุคลากร | โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ (PMS) โครงการสำรวจความพร้อมใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | 5,850,000 | 5,850,000 | 5,850,000 | กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ |
| | | | | | 4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 4.1 เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2 เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ (PMS) โครงการสำรวจความพร้อมใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | 3,360,000 |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) | 4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 4.1 เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2 เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยี 4.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ | โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ | 8,745,200 | 8,745,200 | 8,745,200 | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | | | | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ปีดำเนินการ/งบประมาณ | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|--|----------------------|---------|---------|-------------------------------------|
| | | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ขีดความสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) | 5. การส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล | 5.1 เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม | 5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ เปิดเผยขั้นตอน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินบุคลากร กรมบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล | โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูล การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | - | - | - | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมบุคคลไว้ในระดับดีมาก ITA | - | - | - | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการจัดการร้องเรียน | - | - | - | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการ พัฒนาคูณธรรม จริยธรรมบุคลากร กรมบุคคล | 40,000 | 40,000 | 40,000 | กองการเจ้าหน้าที่ |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงานและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work-life and Work- life balance) | 6.1 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรกรมบุคคลให้มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 6.1.1 ระดับความพึงพอใจของกรมบุคคล ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรม บุคคล | 6.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการ ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมบุคคลครบทุกมิติ | โครงการป้องกันภาวะทำผิดวินัย | 40,000 | 40,000 | 40,000 | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการขยายเชิงรุกเชิงรุกบุคลากร กรมบุคคล | 28,900 | 28,900 | 28,900 | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร กรมบุคคล | - | - | - | กองการเจ้าหน้าที่ |
| | | | | โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส | 150,000 | 100,000 | 100,000 | ร่วมกับหน่วยงาน ในสังกัดกรมบุคคล |
| | | | | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วน ร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | - | - | - | กองการเจ้าหน้าที่ |

โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 : เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ตัวชี้วัด 1.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทน วิเคราะห์ภาระงาน และพิจารณาการใช้กำลังคนในภาพรวมแยกประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาอื่นๆ ของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามบทบาทภารกิจ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทการบริหารราชการ โดยให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนอัตรากำลัง มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่ จำนวนบุคลากรแยกประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาบุคลากรในปัจจุบัน อัตรากำลังเกษียณ ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคต
3. สรุปผลและจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน
4. นำแผนอัตรากำลังที่ได้เสนอกรมปศุสัตว์ เพื่อรวบรวมเป็นแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารอัตรากำลัง เช่น เสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการ หรือใช้เป็นข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การพัฒนา การเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนของกรมปศุสัตว์ |
| 2 | แจ้งหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน |
| 3 | ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำรายละเอียด และสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ปี 2561-2563 |
| 4 | เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน |
| 5 | ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ทบทวนผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ วิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา |
| 2 | แจ้งหน่วยงานทบทวนการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน |
| 3 | ศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล และปรับปรุงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน |
| 4 | ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรานักงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ |
| 5 | วิเคราะห์ สรุปผล และจัดทำข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหาร ภายในสิ้นปีงบประมาณ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ทบทวนผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ วิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา |
| 2 | แจ้งหน่วยงานทบทวนการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน |
| 3 | ศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล และปรับปรุงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน |
| 4 | ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรานักงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ |
| 5 | วิเคราะห์ สรุปผล และจัดทำข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหาร ภายในสิ้นปีงบประมาณ |

เงื่อนไข : การใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| - | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของกรมปศุสัตว์

งบประมาณ : -

โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.2 : สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 1.2.1 : ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ..... (รายปี)

ตัวชี้วัด 1.2.2 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -.... (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมของส่วนราชการ ช่วยให้ส่วนราชการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น ถือเป็น ส่วนหนึ่งของระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีที่มาจากแนวทางการประเมินผลงานขององค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องกัน ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความสมดุลทั้งในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของบุคลากร บุคลากรมีใจในความเป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์และพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้า และผู้บริหารได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ทั้ง 5 มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นการทบทวนผลงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 โดยอาจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนข้อมูลได้ตามความเหมาะสมและดุลยพินิจของผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์ เพื่อให้เหมาะสมกับ ภารกิจงาน รองรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 |
| 2 | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รายไตรมาส |
| 3 | รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รายไตรมาส |
| 4 | วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 |
| 5 | ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมเสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ 2561 |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 |
| 2 | จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ |
| 3 | ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายไตรมาส |
| 4 | วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 |
| 5 | ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมเสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ 2562 |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 |
| 2 | จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เสนอผู้บริหารเพื่อความเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ |
| 3 | ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รายไตรมาส |
| 4 | วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 |
| 5 | สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 |

ตัวชี้วัด 1.2.2 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -....

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานในปี 2561-2563 และยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี 2561-2565 พร้อมทั้งวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องต่อประเด็นยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ |
| 2 | จัดประชุมระดมสมองคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงานและโครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 3 | จัดทำรายละเอียด (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ครบถ้วนทุกมิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. |
| 4 | นำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ผ่านคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ |
| 5 | แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน 2563 และมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ |

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ 4 ปี (2557 - 2560) | แผน | 1 | | |
| แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี | แผน | 1 | 1 | 1 |
| ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) | แผน | 1 | 1 | 1 |

แหล่งข้อมูล /วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 900,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 300,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 300,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 300,000 บาท

โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการค้นหา และจงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเข้ามาสมัครกับส่วนราชการ

การเลือกสรร (Selection) คือ กระบวนการพิจารณาบุคคลที่ได้สรรหามาแล้ว คัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการเลือกสรรจะเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ บนสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก

การวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการพิจารณาบุคคลในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่จะปฏิบัติหรือไม่ โดยพิจารณาทั้งจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอื่น ๆ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านจิตใจ เช่น เจนคติ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความมีจิตสาธารณะ หรือจิตบริการ ซึ่งเครื่องมือที่นิยมใช้วัดคุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ การสัมภาษณ์ และแบบทดสอบทางจิตวิทยา/แบบวัดบุคลิกภาพ

การทดสอบทางจิตวิทยา/แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นการใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เพื่อประโยชน์ในการประเมินความเหมาะสมของบุคคลในการดำรงตำแหน่ง การทดสอบทางจิตวิทยาช่วยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่ไม่อาจวัดได้โดยตรงจากเครื่องมืออื่น ๆ

พิจารณาความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสาธารณะ โดยนำแบบทดสอบทางจิตวิทยามีเป็นเครื่องมือประกอบการเลือกสรร และการดำเนินการคัดเลือกเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบ และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | วางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 4 | รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ |

| | |
|------------|---|
| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
| 5 | ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| | |
|------------|---|
| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
| 1 | ทบทวนผลการดำเนินการและวางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| 4 | รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ |
| 5 | ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| | |
|------------|--|
| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
| 1 | ทบทวนผลการดำเนินการและวางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน |
| 4 | รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ |
| 5 | ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร |

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วย วัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|--------------|-------------------------|------|---------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 | ฉบับ | 1 ครั้ง | - | - |
| - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 | ฉบับ | 1 ครั้ง | - | 1 ครั้ง |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่ง อำนวยการ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นนโยบายที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำในตำแหน่งสำคัญให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในการรับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง อีกทั้งแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้พัฒนาการสรรหา คัดเลือก การวางแผนฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร และสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้าย ซึ่งเป็นการสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้วางหลักการเพื่อให้ส่วนราชการสร้างความพร้อมให้แก่ทรัพยากรบุคคลของระบบราชการ โดยการจัดเตรียมและพัฒนาผู้มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ การวางระบบการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอื่นที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ เน้นหลักการ

1. มีการเตรียมคนไว้ล่วงหน้า

2. พัฒนาคนให้มีประสบการณ์และทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) เพื่อให้มองภาพรวมของส่วนราชการมากกว่าการติดยึดกับส่วนราชการต้นสังกัด

3. ให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในการสรรหาและแต่งตั้ง เพราะถือว่า “คนตั้งเป็นคนใช้”

4. ให้ข้าราชการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเลือกทางก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ดังนั้น การจัดทำและใช้งาน Career Path อย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรมตามหลักฐานข้อเท็จจริง ก็จะสร้างผู้มีศักยภาพในส่วนราชการ ให้พร้อมเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญสามารถเป็นผู้นำที่ “เก่ง” และ “ดี” ได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลอันดีต่อส่วนราชการ และส่งผลอันพึงปรารถนาอย่างยิ่งให้แก่ข้าราชการทุกคนในส่วนราชการ

ความสำเร็จของจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ตำแหน่งอำนวยการ หมายถึง กรมปศุสัตว์มีการประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกตำแหน่ง พร้อมกรอบสั่งสมประสบการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนการจัดทำ Career Path ตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ |
| 2 | แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง |
| 3 | คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์ |
| 4 | ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป |
| 5 | อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ |
| 2 | แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง |
| 3 | คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์ |
| 4 | ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป |
| 5 | อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสพการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ |
| 2 | แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และกรอบสังขมประสพการณัและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง |
| 3 | คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสังขมประสพการณัและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์ |
| 4 | ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสังขมประสพการณัและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป |
| 5 | อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสังขมประสพการณัและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ |

เงื่อนไข :

การดำเนินการจัดทำและการประกาศใช้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| ประกาศการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | ฉบับ | 1 | 1 | 1 |
| เส้นทางสังขมประสพการณั | ตำแหน่ง | 3 | 3 | 3 |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของปศุสัตว์ มติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

งบประมาณ : -

โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิต
สาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.2 : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด 2.2.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนสืบทอดตำแหน่ง หรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) หมายถึง การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับผู้เชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เพื่อทดแทนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ว่างลงจากการสูญเสีย โดยใช้กระบวนการในการคัดเลือกและจัดเตรียมข้าราชการ “ผู้สืบทอดตำแหน่ง (successor)” มาพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น รวมทั้งเป็นผู้ช่วยวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาที่กรมปศุสัตว์กำหนดไว้

พิจารณาจากความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะสูง และเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์

ทั้งนี้ โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จะดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.2561 การดำเนินการในการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งในด้านต่าง ๆ

ระยะที่ 2 6 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนดไว้ ซึ่งในระดับคะแนน 1 – 3 จะดำเนินการโดยกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ระดับคะแนน 4 จะดำเนินการโดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร ระดับคะแนน 5 จะดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | 1.1 ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง <ul style="list-style-type: none"> - กรอบแนวคิด ข้อกฎหมาย และระเบียบต่างๆ - กรณีศึกษาจากส่วนราชการนำร่อง และส่วนราชการที่กำลังดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง 1.2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมดของกรมปศุสัตว์ |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ |

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 3 | จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และสรุปผลรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ |
| 4 | เสนอขอความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อนำเข้า อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ พิจารณาต่อไป |
| 5 | เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | สำรวจตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 1 ปี เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด |
| 4 | กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด |
| 5 | ติดตาม ประเมิน และสรุปผล |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | สำรวจตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 1 ปี เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด |
| 4 | กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด |
| 5 | ติดตาม ประเมิน และสรุปผล |

เงื่อนไข : ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมปศุสัตว์

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| - | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง -

งบประมาณ : -

โครงการพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.3 : เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาความรู้

คำอธิบายตัวชี้วัด : กำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ หมายถึง บุคลากรกรมปศุสัตว์ประเภทวิชาการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น 2 รอบติดต่อกัน กลุ่มนักเรียนทุน กลุ่มข้าราชการที่เป็น HIPPS NEW WAVE

การพัฒนาความรู้ หมายถึง การได้รับการอบรม ส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 2 | ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 3 | ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 4 | ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 5 | ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 2 | ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 3 | ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 4 | ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 5 | ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 2 | ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 3 | ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 4 | ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |
| 5 | ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ |

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 17,550,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 5,850,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 5,850,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 5,850,000 บาท

โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.1 : เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ (Productivity) บุคคล

ตัวชี้วัด 3.1.1 : ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรกรมปศุสัตว์ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 2 | ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 3 | ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 4 | ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5 | ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 2 | ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 3 | ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 4 | ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5 | ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 2 | ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 3 | ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 4 | ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 5 | ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 10,080,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 3,360,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 3,360,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 3,360,000 บาท

โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.2 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด 3.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบ PMs

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS : Departmental Personnel Information System เป็นโปรแกรมที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำระดับกรม ภายใต้โครงการ Government Manpower Planning and Information System มีการพัฒนาและปรับปรุงหลายครั้ง เพื่อให้ทันกับความต้องการ กฎ ระเบียบและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการ นำไปปรับใช้ได้ถึงระดับต่ำกว่าสำนัก/กอง 5 ระดับ การใช้งานตามโครงสร้างตามมอบหมายงาน เพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของระบบ โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS

1. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวันในแต่ละด้านของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานกองการเจ้าหน้าที่
2. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อสร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS สามารถใช้งานได้หลากหลายได้แก่

- ส่วนราชการสามารถพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อใช้งานเป็นการภายในได้
- ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูล ประวัติการดำรงตำแหน่ง ฯลฯ ของตนเองผ่านระบบเครือข่ายได้
- เป็นระบบที่สนับสนุนงาน ประจำต่าง ๆ ในทุกด้าน ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของกองการเจ้าหน้าที่ เช่น การออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
- สนับสนุนการทำงานแบบเครือข่าย
- สามารถส่งข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารกำลังคนภาครัฐได้
- มีรายงานเป็นรายบุคคลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารได้

- สามารถจัดเก็บข้อมูลได้หลายระดับ ได้แก่ ระดับประเทศ / ระดับจังหวัด /ระดับกระทรวง /ระดับกรม
- สามารถกำหนดการใช้งาน USER ได้หลายระดับ เช่น ระดับบริหารจัดการ ระดับผู้บริหาร ระดับเจ้าหน้าที่ ฯลฯ
- สามารถถ่ายโอนข้อมูลรายบุคคลระหว่างส่วนราชการได้
- สนับสนุนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI)
- สามารถใช้กับฐานข้อมูล Oracle และ MS Access

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เป็นระบบที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงมาก เช่น ระบบออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เลื่อนเงินเดือน ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ระบบวันลา เป็นต้น แต่ปัจจุบันการใช้งานค่อนข้างน้อย เป็นเพียงการบันทึกข้อมูลจากคำสั่งนอกระบบ ได้แก่ คำสั่งหรือเอกสารที่ได้รับเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาบวช การศึกษา ความดีความชอบ การเปลี่ยนแปลงชื่อ – สกุล เป็นต้น ดังนั้น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ PM มาใช้โดยผ่านระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้มากขึ้น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์ขึ้น มีความทันสมัย รวดเร็ว ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน เป็นการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ เริ่มจากกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ และเพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกตำแหน่งทั้งหมด โดยพิจารณา 2 มิติ ประกอบด้วย มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์โดยใช้มุมมองของ ADLI

Approach หมายถึง การกำหนดแนวทาง วิธีการที่เป็นระบบชัดเจนทำซ้ำได้

Deployment หมายถึง การนำไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนและทุกหน่วยงาน

Learning หมายถึง การติดตามประเมินผล เรียนรู้สิ่งที่ดำเนินการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

Integration หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ได้แก่ เป้าหมาย แผน การดำเนินงาน การวัดวิเคราะห์ และการปรับปรุง ทั้งในระดับกระบวนการ หน่วยงาน และองค์กร

- มิติกระบวนการพิจารณาจากกระบวนการที่หน่วยงานดำเนินการเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มิติผลลัพธ์พิจารณาจาก ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบ PMs

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
2. ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

| ระดับ | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---------|--|
| ระดับ 1 | แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้งานประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) |
| ระดับ 2 | สรุปขอบเขตการดำเนินงานและแนวทางการใช้งานในระบบ DPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) |
| ระดับ 3 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ เปิดสิทธิให้คณะทำงานเข้าถึงข้อมูลในระบบ ▪ พัฒนาข้อมูลในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน |
| ระดับ 4 | ดำเนินการทดลองนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ผ่านระบบ DPIS |
| ระดับ 5 | ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
2. ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

| ระดับ | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---------|--|
| ระดับ 1 | ทบทวนการนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ผ่านระบบ DPIS |
| ระดับ 2 | แก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดตาม |
| ระดับ 3 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ทดสอบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2 ▪ พัฒนาข้อมูลเพิ่มเติมในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน (กรณีขยายผล) |
| ระดับ 4 | ดำเนินการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ของกอง / สำนัก ส่วนกลาง (กรณีขยายผล) ผ่านระบบ DPIS |
| ระดับ 5 | ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
2. ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

| | |
|---------|---|
| ระดับ | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
| ระดับ 1 | ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS |
| ระดับ 2 | แก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดตาม |
| ระดับ 3 | พัฒนาข้อมูลเพิ่มเติมในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน (กรณีขยายผล) |
| ระดับ 4 | ดำเนินการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ทุกตำแหน่ง (กรณีขยายผล) ผ่านระบบ DPIS |
| ระดับ 5 | ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PM) ผ่านระบบ DPIS |

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ผู้ดูแลรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ตัวชี้วัด และมาตรฐานสมรรถนะต่าง ๆ ดำเนินการจัดทำข้อมูลลงระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ด้าน PMs ในเบื้องต้น ให้มีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ทุกหัวข้อซึ่งมีรายละเอียดหลากหลายประเด็น จำนวน 7 หัวข้อ ได้แก่

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2. ตัวชี้วัด
3. มาตรฐานสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่ง
4. การประเมิน KPI รายบุคคล
5. มาตรฐานสมรรถนะของระดับตำแหน่ง
6. เปอร์เซนต์ของการประเมินผล
7. สมรรถนะของแต่ละสายงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|--|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| มีการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้อง ทันสมัย | ระบบ | 1 | 1 | 1 |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

1. ผู้ดูแลรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ตัวชี้วัด และมาตรฐานสมรรถนะต่าง ๆ
2. ระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 402,000 บาท

- งบประมาณ พ.ศ. 2561 134,000 บาท
- งบประมาณ พ.ศ. 2562 134,000 บาท
- งบประมาณ พ.ศ. 2563 134,000 บาท

โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด 3.2.2 : ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเที่ยงตรง และทันสมัย สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ได้จริง

- ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ คำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกาศราชกิจจานุเบกษา และบันทึกต่าง ๆ ที่ได้รับ ได้แก่ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือนประจำปี (เมษายน และ ตุลาคม) บรรจุ รับโอน ให้โอน สูญเสีย (ตาย, เกษียณ) ปรับปรุงตำแหน่ง แต่งตั้งข้าราชการ เลื่อนข้าราชการ ย้ายข้าราชการ ประกาศราชกิจจานุเบกษาเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบันทึกขอเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงชื่อ - สกุล และการลาบวช

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 :

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 80

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 85

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 90

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | จัดทำแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร |
| 2 | จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ |
| 3 | รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร |

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 4 | ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร |
| 5 | พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร เสนอผู้บริหาร |

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับ 1 | ระดับ 2 | ระดับ 3 | ระดับ 4 | ระดับ 5 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ร้อยละ | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 |

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|----------|-------------------------|-------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ร้อยละ | 81.43 | 89.90 | |

แหล่งข้อมูล :

1. คำสั่งการโอนเงินเดือนประจำปี (เมษายน และ ตุลาคม)
2. คำสั่งบรรจุ รับโอน ให้ออน สูญเสีย (ตาย, เกษียณ) ปรับปรุงตำแหน่ง แต่งตั้งข้าราชการ เลื่อนข้าราชการ ย้ายข้าราชการ
3. ประกาศราชกิจจานุเบกษาเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. การเพิ่มวุฒิการศึกษา
5. การเปลี่ยนแปลงชื่อ - สกุล
6. การลา และการลาบวช

วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1. วิเคราะห์รายละเอียดของข้อมูล
2. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ คำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกาศราชกิจจานุเบกษา และบันทึกต่าง ๆ ที่ได้รับ
3. ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องในระบบฐานข้อมูล

หลักฐานอ้างอิง : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

งบประมาณ : -

โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 : เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการนำระบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว โดยผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการทางวินัย การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/หน่วยงาน เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 2 | กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง ขอบเขต และรายละเอียดสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |
| 3 | พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ 1. การเลื่อนเงินเดือน 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ 4. การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. การดำเนินการทางวินัย 6. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/หน่วยงาน |
| 4 | ทดลองนำร่องการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 รอบ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขให้ระบบมีความบูรณาการยิ่งขึ้น |
| 5 | ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอผู้บังคับบัญชา |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มระบบ |
| 2 | ประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ |
| 3 | ประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทบทวนผลการดำเนินการนำระบบไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4 | วิเคราะห์ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความเหมาะสม และสมบูรณ์ |
| 5 | ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เสนอผู้บังคับบัญชา |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 2 | |
| 3 | วิเคราะห์ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความเหมาะสม และสมบูรณ์ |
| 4 | |
| 5 | ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เสนอผู้บังคับบัญชา |

เงื่อนไข : -

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.2 : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 4.2.1 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 กับนโยบายภารกิจของกรมปศุสัตว์ ซึ่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล พ.ศ. 2560-2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับ ภารกิจในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า และมุ่งประสงค์ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวทางการพัฒนาบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1.) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์
- 2.) สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3.) สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ
- 4.) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร
- 5.) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้ทุกส่วนราชการภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งได้กำหนดแนวทางและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | วิเคราะห์แผนงานโครงการฝึกอบรมกรมปศุสัตว์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64 |
| 2 | ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด |
| 3 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร |
| 4 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด |
| 5 | สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | มีการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64 และนโยบาย ภารกิจของกรมปศุสัตว์ |
| 2 | ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด |
| 3 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร |
| 4 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด |
| 5 | สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | มีการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64 และนโยบาย ภารกิจของกรมปศุสัตว์ |
| 2 | ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด |
| 3 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร |
| 4 | ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด |
| 5 | สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์ |

เงื่อนไข : หน่วยงานภายใต้กรมปศุสัตว์ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของทุกหน่วยงานกรมปศุสัตว์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564
- ทุกหน่วยงานรายงานแผน-ผลการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดในกองการเจ้าหน้าที่สรุปแผน-ผลการพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 26,235,600 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 8,745,200 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 8,745,200 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 8,745,200 บาท

โครงการการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 5.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยขั้นตอนวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร กรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายตัวชี้วัด : ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ว่ามีความรู้ ความเข้าใจ ถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงกระบวนการให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน |
| 2 | จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ใช้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง |
| 3 | วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม |
| 4 | นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง |
| 5 | ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน |
| 2 | จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ใช้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง |
| 3 | วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม |
| 4 | นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง |
| 5 | ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน |
| 2 | จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ใช้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง |
| 3 | วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม |
| 4 | นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง |
| 5 | ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |

เงื่อนไข : สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน ITA

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 5.1.2 : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เป็นการสำรวจการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามจรรยาบรรณ การบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกเก็บสินบนจากเจ้าหน้าที่โดยสำรวจในมิติการรับรู้ (Perception – Based) คือสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย (External Stakeholders) และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (Internal Stakeholders) และในมิติหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาขอหมายผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช. |
| 2 | ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 3 | ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 4 | รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด |
| 5 | สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาขอหมายผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช. |
| 2 | ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 3 | ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 4 | รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด |
| 5 | สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช. |
| 2 | ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 3 | ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส |
| 4 | รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด |
| 5 | สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์ |

เงื่อนไข : สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | คะแนน | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

หลักเกณฑ์โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

งบประมาณ : -

โครงการการจัดการข้อร้องเรียน

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.2 : เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 5.2.1 : ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่ได้รับการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการตามแนวทางระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน ฯ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล แสดงถึงความโปร่งใส ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สนองความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน |
| 2 | เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ |
| 3 | ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ |
| 4 | จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน |
| 5 | จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน |
| 2 | เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ |
| 3 | ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ |
| 4 | จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน |
| 5 | จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน |
| 2 | เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ |
| 3 | ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ |
| 4 | จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน |
| 5 | จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ |

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

กรณีหน่วยงานที่ดำเนินการตรวจสอบไม่รายงานผลการตรวจสอบโดยมีการแจ้งเตือนแล้ว 6 ครั้ง หรือ กรณีเรื่องเรียนที่ต้องใช้เวลาแก้ไขความเดือดร้อนให้เสนอผู้จัดการศูนย์รับข้อร้องเรียนพิจารณาวินิจฉัยเป็นรายกรณี

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|-----------------------------|-------------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| สรุปผลการจัดการข้อร้องเรียน | จำนวนเรื่อง | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

-ระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ. 2558

งบประมาณ : -

โครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด 5.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม |
| 2 | นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ |
| 3 | เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ |
| 4 | ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม |
| 5 | สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม |
| 2 | นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ |
| 3 | เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ |
| 4 | ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม |
| 5 | สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| 1 | ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม |
| 2 | นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ |
| 3 | เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ |
| 4 | ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม |
| 5 | สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ |

เงื่อนไข : การดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการ เป็นไปตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องและภายในกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- ผลการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของกรมปศุสัตว์ ที่ผ่านมา

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 120,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 40,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 40,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 40,000 บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเรื่องการจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกหน่วยงาน

โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.4 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคคลกรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : 5.3.2 จำนวนกิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการให้มีกิจกรรมเพื่อดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยเพื่อให้ความรู้ด้านวินัยและกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย |
| 2 | วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม |
| 3 | เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม |
| 4 | ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม |
| 5 | สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย |
| 2 | วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม |
| 3 | เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม |
| 4 | ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม |
| 5 | สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์ |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย |
| 2 | วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม |
| 3 | เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม |
| 4 | ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม |
| 5 | สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์ |

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|--|-------------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| ผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์ | จำนวนเรื่อง | | | |
| | | | | |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-ข้อมูลการจัดการข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์โดยจำแนกตามประเภทการกระทำ/ประเภทผู้กระทำ/ประเภทการกระทำ และผลการพิจารณา

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 120,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 40,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 40,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 40,000 บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเรื่องการจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกหน่วยงาน

โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด 5.3.2 : จำนวนกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ เพื่อมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดตามความเหมาะสม

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก |
| ๒ | ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา |
| ๓ | ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์ |
| ๔ | ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ |
| ๕ | สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก |
| ๒ | ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา |
| ๓ | ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์ |
| ๔ | ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ |
| ๕ | สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| 1 | เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก |
| 2 | ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา |
| 3 | ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์ |
| 4 | ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ |
| 5 | สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก |

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

-ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมปศุสัตว์กำหนดตามความเหมาะสม

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|------------------------|-------------|-------------------------|------|------|
| | | 2558 | 2559 | 2560 |
| ผลการดำเนินการคัดเลือก | จำนวนรางวัล | 12 | 12 | 12 |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-ผลการดำเนินการคัดเลือกของกรมปศุสัตว์ในปี 2558-2560

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 86,700 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 28,900 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 28,900 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 28,900 บาท

โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

๖.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ

๖.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดย กรมปศุสัตว์ ได้จัดทำแผน กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการติดตามผลที่เป็นระบบ มีมาตรฐานชัดเจน โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง ๔ มิติ ได้แก่

- **ด้านการทำงาน** เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- **ด้านส่วนตัว** เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

- **ด้านสังคม** เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร

- **ด้านเศรษฐกิจ** เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ รวมถึงทิศทางและความคาดหวังของผู้บริหารในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงาน และผู้แทนเพื่อสร้างเครือข่าย (Network) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมหน่วยงานละ ๑ คน รวม ๒๐๗ หน่วยงาน ดังนี้

- ส่วนกลาง จำนวน ๒๓ หน่วยงาน
- ปศุสัตว์เขต จำนวน ๙ หน่วยงาน
- ปศุสัตว์จังหวัด จำนวน ๗๖ หน่วยงาน
- ศูนย์ต่าง ๆ จำนวน ๙๙ หน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ และให้หน่วยงานกำหนดแผนฯ ประจำปี ๒๕๖๑ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ |
| ๒ | หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด |
| ๓ | กำหนดแนวทางประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัด ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน |
| ๔ | รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน |
| ๕ | สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ) |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๒ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ |
| ๒ | หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด |
| ๓ | ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในแต่ละมิติ รวมถึงการจัดเก็บภาพกิจกรรม |
| ๔ | รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ |
| ๕ | สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ) |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|---|
| ๑ | หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๓ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ |
| ๒ | หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด |
| ๓ | ติดตามผลของหน่วยงาน พร้อมให้คำแนะนำ และส่งเสริม |
| ๔ | รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ |
| ๕ | สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ) |

เงื่อนไข :

๑. เป็นหน่วยงานกรมปศุสัตว์ และควรมีบุคลากรที่จะดำเนินการในเรื่องของคุณภาพชีวิต (ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ/ลูกจ้างเหมาบริการ และอื่น ๆ)
๒. เป็นหน่วยงานมีการดำเนินการโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (HWP) อย่างต่อเนื่อง และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขของหน่วยงานให้กรมปศุสัตว์ทราบ ภายในเวลาที่กำหนด พร้อมภาพกิจกรรมประกอบการรายงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|--|----------|-------------------------|------|------|
| | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ (ในปี ๒๕๖๐ เป็นกลุ่มเป้าหมายเดิม ๑๐๘ หน่วยงาน และเพิ่มหน่วยงานระดับศูนย์ที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วม ๕๙ หน่วยงาน รวมเป็น ๑๖๗ หน่วยงาน) | หน่วยงาน | ๑๐๘ | ๑๐๘ | ๑๖๗ |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (HWP)

งบประมาณ : -

โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : กรมปศุสัตว์ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานและพัฒนากรมปศุสัตว์ ด้านพัฒนาองค์กร และบุคลากร โดยให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy WorkPlace) ทำให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์คุณภาพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในมิติด้านการทำงาน จึงได้กำหนดนโยบายให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) โดยให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพของการทำงาน ในการที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้เกิดบรรยากาศน่าทำงาน สะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ บุคลากรกรมปศุสัตว์มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้ถือเป็นนโยบายสำคัญให้ทุกหน่วยงานนำไปดำเนินการ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรม ๕ ส ของหน่วยงาน และนำกิจกรรม ๕ ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ติดตาม ดูแล รวมทั้งให้คำแนะนำในการดำเนินกิจกรรม แก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้เรียนรู้ ตระหนักในความสำคัญ เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๕. จัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลไปปรับปรุงกิจกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสภาพการณ์หน่วยงานในปัจจุบันของกรมปศุสัตว์ กำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส |
| ๒ | ประกาศนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ |
| ๓ | ให้ความรู้ และดำเนินกิจกรรม ๕ ส |
| ๔ | ตรวจติดตาม ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด |
| ๕ | สรุปและประเมินผล |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส. |
| ๒ | ศึกษา วิเคราะห์ เจาะลึก ข้อจำกัดในการดำเนินการ |
| ๓ | กำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางการจัดพื้นที่ ๕ ส กรมปศุสัตว์ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ |
| ๔ | ดำเนินการ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด |
| ๕ | สรุปและประเมินผล |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส |
| ๒ | พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานกลางการจัดพื้นที่ ๕ ส กรมปศุสัตว์ให้สูงขึ้น |
| ๓ | ดำเนินการตามกิจกรรม ๕ ส |
| ๔ | ดำเนินการ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด |
| ๕ | สรุป ประเมินผล และให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีการพัฒนาอย่างชัดเจน |

เงื่อนไข : -

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---------------|----------|-------------------------|------|------|
| | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| | | | | |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง :

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น้อยๆ นำทำงาน (HWP)

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : ๓๕๐,๐๐๐ บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑๕๐,๐๐๐ บาท (จัดอบรม คำวิทยากร ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)

โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คำอธิบายตัวชี้วัด : เครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยเป็นผู้แทนจากหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานปศุสัตว์เขต/จังหวัด หน่วยงานละ ๑ คน รวมเป็น ๑๐๘ หน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่าย สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้เห็นตัวอย่าง แนวทาง วิจัยจัดกิจกรรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

สำหรับในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบคลุมทุกหน่วยงานที่สามารถดำเนินการตามโครงการได้ จึงได้กำหนดหน่วยงานเป้าหมายเพิ่มขึ้น เป็นหน่วยงานระดับศูนย์ จำนวน ๙๙ หน่วยงาน จากเดิม ๑๐๘ เพิ่มเป็น ๒๐๗ หน่วยงาน พร้อมสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้น อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานที่เข้าร่วมควรมีบุคลากรที่จะดำเนินการในเรื่องของคุณภาพชีวิต และดำเนินการโครงการสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงานอยู่แล้ว มีสถานที่ในการจัดกิจกรรม เป็นต้น โดยเครือข่ายใหม่ที่เพิ่มขึ้น จะมีการให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ แนวทาง วิธีการ จนถึงการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครอบคลุมทุกมิติ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินศักยภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๒ | วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๓ | ดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนด |
| ๔ | ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๕ | สรุปและประเมินผล |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินงานปีที่ผ่านมา |
| ๒ | จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประจำปี ๒๕๖๒ |
| ๓ | ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๔ | ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๕ | สรุปและประเมินผล |

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

| ระดับคะแนน | ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน |
|------------|--|
| ๑ | ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินงานปีที่ผ่านมา |
| ๒ | จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประจำปี ๒๕๖๓ |
| ๓ | ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๔ | ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต |
| ๕ | สรุปและประเมินผล |

เงื่อนไข : คุณสมบัติของตัวแทนเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๑. ควรเป็นเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ เข้าใจ และมีความสามารถในด้านการดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. สามารถวางแผนงาน/โครงการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลให้กรมฯ ทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๓. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จูงใจให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

| ข้อมูลพื้นฐาน | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | |
|---|----------|-------------------------|------|------|
| | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| จำนวนหน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (ในปี ๒๕๖๐ เป็นกลุ่มเป้าหมายเดิม ๑๐๘ หน่วยงาน และเพิ่มหน่วยงานระดับศูนย์ที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วม ๕๙ หน่วยงาน รวมเป็น ๑๖๗ หน่วยงาน) | หน่วยงาน | ๑๐๘ | ๑๐๘ | ๑๖๗ |

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (HWP)
๘. ทำเนียบเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

งบประมาณ : -

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ จำนวน 20 แผนงาน/โครงการมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงาน เป้าหมาย/ผลผลิต และผู้รับผิดชอบระดับกลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ | |
|---|--|
| มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.2 : สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ | |
| ตัวชี้วัด 1.2.1 : ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล (Action Plan) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|---|-----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|--|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | |
| 1 | เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 1 เดือน | ■ | | | | | | | | | | | | | กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และคณะทำงาน | |
| 2 | ดำเนินการตาม Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 12 เดือน | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 3 | ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตาม Action Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 2 สัปดาห์ | | | | | ■ | | | | | | | | ■ | | |
| 4 | วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตาม Action Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 2 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| 5 | ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติม เสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 1 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้เต็มที่ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|--|-----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------------------------|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | |
| 1 | วางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ | 3 วัน | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 2.1 จัดทำรายละเอียดเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา 2.2 ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน | 2 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ 3.1 ประสานงาน แจ้งรายละเอียดการจ้างดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการกับหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการสอบครบวงจร (outsorce) ตั้งแต่ การรับสมัครออนไลน์ การจัดสถานที่สอบ การพิมพ์ข้อสอบ มาตราการป้องกันการทุจริต ข้อสอบ การเตรียมการสอบต่าง ๆ เป็นต้น 3.2 ประสานงานกับการคุมสภาพจิตใจ ในการขอข้อสอบจิตวิทยาเพื่อใช้ในการคัดเลือก 3.3 จัดทำประกาศรับสมัครให้ครบคลุม ครบถ้วนชัดเจน โดยเป็นไปตามมติที่ประชุม และเสนอกรมเลงานา | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| | |
|--|--|
| โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมบุคคล | |
| มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมบุคคล | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ | |
| ตัวชี้วัด 2.1.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งอำนวยการ | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | |
|-------|--|-----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|-----------------|--------------|--|---|--|
| | | | ค.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | | | | ก.ย. | |
| 1 | ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวน และกำหนด แผนปฏิบัติการ (Action Plan) และตำแหน่งเป้าหมายเสนอผู้บริหารเห็นชอบ | 1 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | เส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) และ กรอบสิ่งสม ประสิทธิภาพและ ทักษะที่เกื้อหนุน | กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และ คณะทำงาน | |
| 2 | แจ้งหน่วยงานที่เป็นต้นแบบเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำ รายละเอียดการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และกรอบสิ่งสม ประสิทธิภาพและทักษะที่เกื้อหนุน | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานและ ความสำเร็จตาม แผนปฏิบัติงาน | | |
| 3 | คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสิ่งสมประสิทธิภาพและทักษะที่เกื้อหนุนของผู้ดำรงตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำ ประชาสัมพันธ์ | 2 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานและ ความสำเร็จตาม แผนปฏิบัติงาน | | |
| 4 | ดำเนินการจัดทำประชาสัมพันธ์ (ร่าง) Career Path และกรอบ สิ่งสมประสิทธิภาพและทักษะที่เกื้อหนุน และ สรุปลงการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อ เสนอ อ.ก.พ. กรมบุคคล ต่อไป | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานและ ความสำเร็จตาม แผนปฏิบัติงาน | | |
| 5 | อ.ก.พ. กรมบุคคล พิจารณามติ (ร่าง) Career Path และ กรอบสิ่งสมประสิทธิภาพและทักษะที่เกื้อหนุน เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ | 2 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | | | ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานและ ความสำเร็จตาม แผนปฏิบัติงาน | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) | |
|---|--|
| มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เชิงกลยุทธ์ | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2 : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ | |
| ตัวชี้วัด 2.2.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | | |
|-------|---|--------------|--------------|------|------|------|------|-----------------|--------------|----------|--|-----------------------------|------|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | | | | มี.ย. | มิ.ย. | ก.ค. |
| 1 | 1.1 ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง(Succession Plan) 1.2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมดของกรมบุคคล | 3 เดือน | | | | | | | | | ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน สืบความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan) | กลุ่มสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง | |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ | 1 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | |
| 3 | จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมบุคคลที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก และสรุปผล รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | |
| 4 | เสนอขอความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญต่ออธิบดีกรมบุคคลเพื่อนำเข้า อ.ก.พ.กรมบุคคล พิจารณา | 1 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | |
| 5 | เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ | 1 สัปดาห์ | | | | | | | | | | | |
| 6 | สำรวจตำแหน่งปรัชาวิชาการ ระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 2 ปี | 3 วัน | | | | | | | | | | | |
| 7 | เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ | 3 วัน | | | | | | | | | | | |
| 8 | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | |
| 9 | ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ที่กรมบุคคลกำหนด | 6 เดือน | | | | | | | | | | | |
| 10 | กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก ตามแนวทางที่กำหนด | 1 ปี (ปี 62) | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------|--------------|------|------|------|------|-------|--------------|------|-------|--------------|-----------------|----------|---|------|
| มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.3 : เพื่อให้ระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด 2.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2560 | | | | | | ปี พ.ศ. 2561 | | | ผู้รับผิดชอบ | เป้าหมาย/ผลผลิต | หมายเหตุ | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | | | | ก.ค. | ก.ย. |
| 1 | วางแผนจัดทำระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนา กำลังคนคุณภาพ | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | บุคลากรกำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนา ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน | |
| 2 | รวบรวมรายชื่อบุคลากรกำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ดำเนินการของอนุมัติโครงการ งบประมาณ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ดำเนินการพัฒนากำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์ | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ประเมินและรายงานผลแผน ปศุสัตว์ | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| | |
|--|--|
| โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |
| <p>มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1 : เพื่อให้ส่วนค้ำใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพ (Productivity) บุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด 3.1.1 : ร้อยละของบุคลากรดำเนินการด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี</p> | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|---|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-----------------|--|------------------------------------|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | |
| 1 | สร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 2 เดือน | | ■ | | | | | | | | | | | | พัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศ | กลุ่มพัฒนาบุคลากร และศูนย์สารสนเทศ | สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สารสนเทศของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 |
| 2 | ดำเนินการอบรม/จัดโครงการอบรม และรายชื้อผู้เข้าอบรม | 2 เดือน | | | | ■ | | | | | | | | | | ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี | | สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สารสนเทศของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 |
| 3 | วางแผนและประสานงานการจัดทำโครงการฝึกอบรม | 2 เดือน | | | | | | | ■ | | | | | | | ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี | | สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สารสนเทศของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 |
| 4 | ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด | 1 เดือน | | | | | | | | | | | ■ | | | ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี | | สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สารสนเทศของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 |
| 5 | ประเมินผลโครงการฝึกอบรม และจัดทำรายงานเสนอกรมปศุสัตว์ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | ■ | | ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี | | สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สารสนเทศของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| | |
|---|--|
| โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) | |
| มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยและรวดเร็ว | |
| ตัวชี้วัด 3.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPS) ระบบ PMS | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|---|----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-----------------|--------------|--|--|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | |
| 1 | แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | |
| 2 | สรุปขอบเขตการดำเนินงานและแนวทางการทำงานในระบบ DPS ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) และเปิดสิทธิ์ให้คณะทำงานเข้าถึงข้อมูลในระบบ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | ขอขตการดำเนินงานและแนวทางการใช้งานระบบ DPS และสิทธิ์ของคณะทำงานในการเข้าถึงข้อมูลในระบบ | |
| 3 | พัฒนาข้อมูลในระบบ DPS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | ข้อมูลในระบบ DPS เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | |
| 4 | ดำเนินการทดลองนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ระดับอำนาจการ และผู้เกี่ยวข้อง ผ่านระบบ DPS | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) | |
| 5 | ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ผ่านระบบ DPS | 5 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการ | |
|--|--|
| มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว | |
| ตัวชี้วัด 3.2.2 : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการ | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | | |
|-------|--|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-----------------|--------------|----------|-------|--------------------------------------|------|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | | | | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. |
| 1 | จัดทำแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | |
| 2 | จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูล โดยใช้แบบสำรวจผ่าน | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการ | 5 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลการเสนอผู้บริหาร | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) | |
|--|--|
| โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์ | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนามาตุผลการให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 : เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ | |
| ตัวชี้วัด 4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|---|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|---|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | |
| 1 | แต่งตั้งทีมงานเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัครากัลป์ ร่วมกับทุกกลุ่ม/ฝ่าย ในกองการการเจ้าหน้าที่ | |
| 2 | กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง ขอบเขต และรายละเอียดสำหรับกรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ 1. การเลื่อนเงินเดือน 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ 4. การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. การดำเนินการทางวินัย 6. การปรับปรุงและพัฒนาคู่มือภาพงานของข้าราชการ/หน่วยงาน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ทดลองนำร่องการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 รอบ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขให้ระบบมีความสมบูรณ์มากขึ้น | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ส่งมอบผู้บังคับบัญชา | | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.2 : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 4.2.1 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2560 | | | | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | ผู้รับผิดชอบ | เป้าหมาย/ผลผลิต | หมายเหตุ | |
|-------|--|----------|--------------|------|------|------|------|--------------|-------|------|-------|------|--------------|-----------------|---|---|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | | | | ก.ย. |
| 1 | สื่อสาร แจ้งเวียน ให้ทุกหน่วยงาน ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560-2564 | 1 เดือน | — | | | | | | | | | | | | กลุ่มพัฒนาบุคลากร | ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564 |
| 2 | ทุกหน่วยงานวางแผนดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560-2564 | 1 เดือน | — | | | | | | | | | | | | ทุกหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ดำเนินการ พัฒนาบุคคลตาม ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรกระทรวง เกษตร พ.ศ. 2560 - 2564 | |
| 3 | ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 | 12 เดือน | — | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ทุกหน่วยงานรายงานผลการ ดำเนินงานตามก้าหนดให้กองการเจ้าหน้าที่ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมสรุป รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 5.1.1 : ร้อยละความถี่ของการดำเนินการเปิดแผนขั้นตอน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | | |
|-------|---|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|--------------|----------|------|----------------------------|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | | | ส.ค. | ก.ย. | |
| 1 | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยทางเว็บไซต์ของเจ้าหน้าที่ Facebook และ e-mail ของหน่วยงาน | ตลอดปี | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | |
| 2 | จัดทำแบบสอบถามความเห็นผู้ใช้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 6 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | วิเคราะห์ สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม | 15 วัน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผล มาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง | 15 วัน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ | 6 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการจัดการข้อร้องเรียน | |
|---|--|
| มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| ตัวชี้วัดตัวชี้วัด 5.2.1 : ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือข้อร้องเรียนที่ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|--|-----------------------------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--|----------|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | |
| 1 | รับข้อร้องเรียนในระบบ/หลักฐาน การลงทะเบียน | 12 เดือน | ————— | | | | | | | | | | | | ศูนย์รับข้อร้องเรียน กรมปศุสัตว์ และกลุ่ม วินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม | |
| 2 | เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ตรวจสอบ | ภายใน 15 วัน ของแต่ละเรื่อง | ————— | | | | | | | | | | | | ดำเนินการตามแนวทางระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนกรมปศุสัตว์ 2558 | 12 เดือน |
| 3 | ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการ ตรวจสอบ | ทุก 15 วัน | ————— | | | | | | | | | | | | | 12 เดือน |
| 4 | จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอ กรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน | 1 เดือน | ————— | | | | | | | | | | | | | 12 เดือน |
| 5 | จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ | 1 เดือน | ————— | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |
|---|--|
| มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อใช้การปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม | |
| ตัวชี้วัดชีวิต 5.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อปี | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|---|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|--|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | |
| 1 | ศึกษาข้อดีที่เสียข้อเพื่อ กำหนดแนวทางการดำเนินการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม และกลุ่ม วินัยและเสริมสร้าง ระบบคุณธรรม | |
| 2 | นำข้อมูลมากำหนดแนวทาง ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณา เห็นชอบดำเนินการ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ เพื่อพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มการปลูกฝัง จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กิจกรรมให้คุณ และลงโทษบุคลากร อย่างเหมาะสม | |
| 3 | | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม | 8 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปการดำเนินการ เสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อเพิ่มการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มกิจกรรมให้คนและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม
ตัวชี้วัดตัวชี้วัด 5.3.2 จำนวนกิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | | |
|-------|--|----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|------------------------------------|---|--|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | | |
| 1 | ศึกษาข้อมูลสถานการณ์กระทำผิดวินัย และกลุ่มหมายเกี่ยวกับวินัย | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม | | |
| 2 | วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ | |
| 3 | เสนอขอความเห็นชอบ กรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | เพื่อเริ่มกิจกรรมให้คนและลงโทษอย่างเหมาะสม | |
| 4 | ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม | 4 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปผลการดำเนินการ ตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์ | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการย่อยเชิงกลยุทธ์ | |
|---|--|
| โครงการย่อยเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับบุคลากร (HR Accountability) | |
| มิติที่ 4 : ความพร้อมรับต่อต้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักการมาภิบาล | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม | |
| ตัวชี้วัดชี้วัด 5.3.2 : จำนวนกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|--|----------|--------------|------|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|--|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | |
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | |
| 1 | เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม และกลุ่ม วินัยและเสริมสร้าง ระบบคุณธรรม | |
| 2 | ดำเนินการประชุม คณะกรรมการพิจารณา | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | คัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การ ดำเนินการประกาศโครงการ และหลักเกณฑ์เพื่อ ประกาศสัมพันธ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการดีเด่น หรือมี คุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ ประจักษ์ | 3 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปผลการพิจารณาเสนออันดับที่ กรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ คัดเลือก | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |
|---|--|
| มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | |
| ตัวชี้วัด 6.1.1 : ระดับความถี่ของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |
| 6.1.2 : ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ | |
| 6.1.3 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | | | | | | |
|-------|--|----------|--------------|--|------|--|------|--|-------|--|-------|--|------|--|--------------|----------|-------|--|------|--|---|--|
| | | | ปี พ.ศ. 2560 | | ม.ค. | | ก.พ. | | มี.ค. | | เม.ย. | | พ.ค. | | | | มิ.ย. | | ก.ค. | | ก.ย. | |
| 1 | เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2560-2564 และให้หน่วยงานกำกับดูแลแผนฯ ปี 2561 ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนของกรมฯ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ร่วมงาน | |
| 2 | ให้หน่วยงานกำหนดแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนกรมฯ | 11 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ | |
| 3 | กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัดให้ค้ำและนำ ส่งเสริม และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน | 12 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปรายงานผลการดำเนินการและประเมินผล | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส | |
|---|--|
| มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | |
| ตัวชี้วัด 6.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | เป้าหมาย/ผลผลิต | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|--|----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-----------------|--------------|---|--|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | |
| 1 | ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของหน่วยงาน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ร่วมกับทุกหน่วยงาน | |
| 2 | ประกาศนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ให้ความรู้ และดำเนินการกิจกรรม 5 ส | 9 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ตรวจติดตาม ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด | 9 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปและประเมินผล | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | |

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

| โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | |
|---|-----------------|
| มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว | เป้าหมาย/ผลผลิต |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | เป้าหมาย/ผลผลิต |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | เป้าหมาย/ผลผลิต |
| ตัวชี้วัด 6.1.4 : ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | เป้าหมาย/ผลผลิต |

| ลำดับ | ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ | ระยะเวลา | ปี พ.ศ. 2561 | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ | |
|-------|--|----------|--------------|------|------|------|------|-------|-------|------|------|------|------|--|--------------|---|--|
| | | | ค.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | |
| 1 | ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินศักยภาพเครือข่ายกรมส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ | |
| 2 | วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนด | 12 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | 2 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | สรุปและประเมินผล | 1 เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์



คำสั่งกรมปศุสัตว์
ที่ ๕๑๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ นั้น เนื่องจากแผนกลยุทธ์ฯ จะครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติใช้ในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมปศุสัตว์จึงออกคำสั่งไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|--|-------------------|
| (๑) นายอภัย สุทธิสังข์ | อธิบดีกรมปศุสัตว์ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| (๒) นายวีรชาติ เชื้อนรัตน์ | รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| (๓) นายพนม มีศิริพันธุ์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะทำงาน |
| (๔) นายวุฒิพงษ์ อินทรธรรม | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์ | คณะทำงาน |
| (๕) นายไกรวรรณ หงส์ยันตรชัย | ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการผสมเทียม และความสมบูรณ์พันธุ์ สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ | คณะทำงาน |
| (๖) นางกรองแก้ว บริสุทธิสวัสดิ์ | รักษาการในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์โคนม สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ | คณะทำงาน |
| (๗) นายศศิ เจริญพจน์ | รักษาการในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบและรับรอง คุณภาพวัตถุดิบทรายด้านการปศุสัตว์ กองควบคุมอาหารและยาสัตว์ | คณะทำงาน |
| (๘) นายสมเกียรติ กรอบแก้ว | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |

(๙) นางสาว.....

- ๒ -

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|--|
| (๙) นางสาวธารารัตน์ มุลิกา | นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน |
| (๑๐) นางสาวอิสราภรณ์ ชัยมะโน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักงานเลขานุการกรม |
| (๑๑) นางสาวพัชมน เจริญสวัสดิ์ | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองคลัง |
| (๑๒) นายเกียรติชัย อนงค์รักษ์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ |
| (๑๓) นายไพโรจน์ จิวบุญสร้าง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองแผนงาน |
| (๑๔) นายธานี ภาคอุทัย | เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ |
| (๑๕) นางสุภาพร จวงพานิช | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ |
| (๑๖) นายพรพิรุณ ชินสอน | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ |
| (๑๗) นายพิเชษฐ์ กุมภาว์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ |
| (๑๘) นายอนุรักษ์ ตระการรังสี | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ |
| (๑๙) นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ |
| (๒๐) นายอนุภาพ เสี่ยงสาย | นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ |
| (๒๑) นางภัทรวรรณ ลำดี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่ |
| (๒๒) นายนฤชา แก้วอุตม์วัชระ | นิติกรชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่ |
| (๒๓) นายศิริ พรรณศิริ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่ |
| (๒๔) นางสุวิมา พันธุ์ฤทธิ์ | เจ้าพนักงานอาวุโส | คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่ |
| (๒๕) นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร | นักวิชาการสถิติชำนาญการ | คณะทำงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

(๒๖) นางสาว....

- ๓ -

| | | |
|-------------------------------------|--|----------|
| (๒๖) นางสาวกาญจนา ธรรมรัตน์ | นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ | คณะทำงาน |
| (๒๗) นายชาคริต ศรีภูมิจันทร์ | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ กองสารวัตรและกักกัน | คณะทำงาน |
| (๒๘) นางทัศนีย์ ภูเขาทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๒๙) นางปิยะนาถ พุ่มดวง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๐) นางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๑) นางสาวบุญศรี ทองผ่องสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๒) นายกฤษฐา นาควิจิตร | นิติกรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๓) นายแสนศักดิ์ เหลืองเกื้อกุลชัย | นิติกรปฏิบัติการ สำนักกฎหมาย | คณะทำงาน |
| (๓๔) นางสาวพัชรีนิทร เดชพันธุ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๕) นางรวีวรรณ มรรควิน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๖) นางวันเพ็ญ เอกชน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๗) นายเลอสรร ศิริपालกะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๓๘) นางเยาวลักษณ์ ลวดเหลา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑ | คณะทำงาน |
| (๓๙) นางเดือนเพ็ญ ธิญญะวานิช | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๒ | คณะทำงาน |
| (๔๐) นางสาวสาวิตรี บุญเพชร | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๓ | คณะทำงาน |
| (๔๑) นางสาวพัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๔ | คณะทำงาน |
| (๔๒) นางสาวอมรรรัตน์ วรรณโชติ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕ | คณะทำงาน |

(๔๓) นางสาว....

- ๔ -

| | | |
|------------------------------------|--|--------------------------|
| (๔๓) นางสาวโชติมา ประเสริฐสินเจริญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๖ | คณะทำงาน |
| (๔๔) นางสาวสุภา เสาวสวย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๗ | คณะทำงาน |
| (๔๕) นางสาววิภาวี ศรีเจริญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๘ | คณะทำงาน |
| (๔๖) นายอัครเดช รัตนวิไล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๙ | คณะทำงาน |
| (๔๗) นายณัฐรุฬห์ ปพน เดือนแจ้ง | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี | คณะทำงาน |
| (๔๘) นายสายชล วิริยะอัติตสมบัติ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา | คณะทำงาน |
| (๔๙) นายสุบรรณ บุตรศรีภูมิ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา | คณะทำงาน |
| (๕๐) นายพิภพ เพ็ญวิเศษ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย | คณะทำงาน |
| (๕๑) นายสมคิด บุญชัย | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา | คณะทำงาน |
| (๕๒) นายพงศภัค ช่วยรอด | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก | คณะทำงาน |
| (๕๓) นายอาคม วันเพ็ญ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี | คณะทำงาน |
| (๕๔) นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช | คณะทำงาน |
| (๕๕) นายวัฒนพล พลอยมีค่า | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา | คณะทำงาน |
| (๕๖) นางสาวอังค์ ช้างอยู่ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๕๗) นางจินตนา มากพุ่ม | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๕๘) นางสาวพฤษชาติ มหาศิริ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| (๕๙) นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน และเลขานุการ |

(๖๐) นาง....


- ๕ -

- | | | |
|------------------------------|---|---------------------------------|
| (๖๐) นางศศิธร จารุพงศธร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๖๑) นางสาววันวิษา ชมภูวิเศษ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๒ ให้คณะทำงานตามข้อ ๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ โดยประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๒) วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และ แผนบริหารราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกรมปศุสัตว์
 - (๓) ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ความเห็นชอบ
 - (๔) แต่งตั้งคณะทำงานด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
 - (๕) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่อธิบดีกรมปศุสัตว์มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายอภัย สุวนิจิ)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

ภาคผนวก 2

ข้อสรุปจากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กลุ่ม 1

มิติที่1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1.1. การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคล มีกฎระเบียบ ข้อบังคับรองรับที่ชัดเจนและมีสำนักงาน ก.พ./อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ช่วยกลั่นกรอง
 - 1.2. มีกลไกในการสรรหาและเลือกสรร บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเข้าสู่กรมปศุสัตว์ (นักเรียนทุนUIS/ไทยพัฒนา)
 - 1.3. มีการใช้ Outsource ในกระบวนการสรรหา(การสอบแข่งขัน/คัดเลือก) เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใสและช่วยลดขั้นตอน งบประมาณ
2. จุดอ่อน/ท้าทาย/ต้องพัฒนา
 - 2.1. ในปัจจุบันมีภารกิจมากขึ้น แต่มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ(ภูมิภาค)และขาดความรู้ทักษะในงานทำให้ผลการปฏิบัติงาน **ไม่มีประสิทธิภาพ**
 - 2.2. การกำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพครบทุกตำแหน่ง (หัวหน้าหน่วยงาน)
 - 2.3. การกำหนดตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอให้ครบทุกสายงาน (สัตวแพทย์/สัตวบาล/นวก.สัตวบาล นายสัตวแพทย์) เพื่อสะดวกในการสรรหา
 - 2.4. แผนการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan)โดยจะต้องมีการรับรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น
3. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ท้าทายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 3.1. ในปัจจุบันมีภารกิจมากขึ้น แต่มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ภูมิภาค)และขาดความรู้ทักษะในงานทำให้ผลการปฏิบัติงาน **ไม่มีประสิทธิภาพ**
 - 3.2. การกำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพครบทุกตำแหน่ง (หัวหน้าหน่วยงาน)
 - 3.3. การกำหนดตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอให้ครบทุกสายงาน (สัตวแพทย์/สัตวบาล/นวก.สัตวบาล นายสัตวแพทย์) เพื่อสะดวกในการสรรหา
 - 3.4. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)โดยจะต้องมีการรับรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการงาน คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 4.1. มีโครงสร้างกลุ่มงานในระดับอำเภอ เช่นเดียวกับระดับจังหวัด
 - 4.2. มีบุคลากรด้าน IT เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบาย Thailand 4.0
 - 4.3. ควร**มีวิเคราะห์งาน**ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจงานในยุค Thailand 4.0
 - 4.4. การสรรหาและเลือกสรร ควรมีการเพิ่มการวัดทัศนคติ/ข้อสอบจิตวิทยา เพื่อให้ได้ คนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (4.3,4.4,2.3,4.1,4.2)
2. ส่งเสริมให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทอำนวยการครบทุกตำแหน่ง (2.2)
3. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ) (3.1)
4. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้มาซึ่ง คนเก่ง คนดี เข้าสู่กรมปศุสัตว์ (1.1,1.2,1.3,4.4)

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน) | | | | | | | สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด) | | | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน) | ลำดับ |
|---------|--|---|---|----|----|-----|--------|---|----|----|----|---|-----|--------|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | | |
| 1 | | 1 | | 20 | 37 | 267 | 4.60 | 6 | 16 | 29 | 7 | | 153 | 2.64 | 1.97 | 4 |
| 2 | | | 3 | 2 | 25 | 28 | 4.34 | 7 | 18 | 29 | 4 | | 146 | 2.52 | 1.83 | 3 |
| 3 | | | | | 26 | 32 | 4.55 | 7 | 11 | 28 | 12 | | 161 | 2.78 | 1.78 | 2 |
| 4 | | | | 1 | 12 | 45 | 4.76 | | 11 | 30 | 17 | | 180 | 3.10 | 1.66 | 1 |

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|--|
| 1. มีเครือข่าย เช่น อาสาปศุสัตว์ 2. มีอัตรากำลังหลากหลายสายงาน/ครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นชรก./พรก./ลจ.ที่ชัดเจน 3. มีการวิเคราะห์งานเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เหมาะสม 4. โครงสร้างมีถึงระดับพื้นที่ 5. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | 1. ขาดความรู้ด้านปศุสัตว์ 2. การปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ(บางหน่วยงาน) 3. กฎ ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวย 4. ขาดระบบการบริหารเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้ปฏิบัติงานบางราย มีทัศนคติที่ผิดๆ |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|--|
| 1. บูรณาการความร่วมมือและประโยชน์ได้รับทุกเครือข่าย 2. จัดทำข้อมูลบุคลากรทางปศุสัตว์ ประชากรสัตว์และปริมาณงาน ให้ทันสมัย ถูกต้อง 3. จัดทำแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4. สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ 5. สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรได้เกิดความหลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | 1. มีการสื่อสารและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ๖(กรณีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน) 2. ส่งเสริมให้หน่วยงานในกรมปศุสัตว์เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการวิเคราะห์ค่างาน |

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มที่ 1 มิติที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลง

| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | หมายเหตุ |
|---|--|-------------|-----------|-----------|----------|
| | | 61 | 62 | 63 | |
| 1. เพื่อให้มีการวางแผน และบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ | 1.1 ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ | ระดับ 5 | | | |
| | 1.2 1.1 ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ | | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | |
| | 1.3 ร้อยละของความสำเร็จ | | | | |
| 2. สนับสนุนให้มีแผนกล ยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมปศุสัตว์ | 2.1 ระดับความสำเร็จของ การทบทวนแผนยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | |

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่.....มิติที่ 1.....

ยุทธศาสตร์ที่ 2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์

| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | หมายเหตุ |
|--|--|-------------|------|------|----------|
| | | 61 | 62 | 63 | |
| 1.เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ | 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ | ระดับ 5 | - | - | |
| | 1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสรร บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ | | 100% | 100% | |
| | 1.3 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนวยการ | 50% | 75% | 100% | |
| 2.เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ | 2.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) | ระดับ 5 | - | - | |
| | 2.2 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการตามแผน | - | 20% | 40% | |
| 3.เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DID | 60% | 80% | 100% | |

กลุ่ม 2

มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20

จุดแข็ง

- 1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่แน่นอน ชัดเจน
- 1.2 มีระบบสารสนเทศ
- 2.ฐานข้อมูลยังไม่ครบถ้วนต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- 3.ทำบัตร Smart Card
- 4.มีแผนงบประมาณในด้านพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

จุดอ่อน

- 1.1 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ทั่วถึงทุกสายงาน
- 1.2 ขาดการสนใจระบบสารสนเทศ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

- 1.เพิ่มสัดส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม
- 2.พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- 3.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน) | | | | | | | สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด) | | | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน) | ลำดับ |
|---------|--|---|---|----|----|-----|--------|---|----|----|----|---|-----|--------|--|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | | |
| 1. | | | 7 | 24 | 27 | 252 | 4.34 | 5 | 21 | 25 | 7 | | 150 | 2.59 | 1.76 | 1 |
| 2. | | | 1 | 16 | 41 | 272 | 4.69 | 3 | 8 | 34 | 12 | 1 | 174 | 3 | 1.69 | 2 |
| 3. | | | 3 | 13 | 42 | 272 | 4.67 | | 8 | 29 | 18 | 3 | 190 | 3.28 | 1.40 | 3 |

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|--|
| 1.นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล 2.ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย | 1.งบประมาณไม่เพียงพอ 2.เจ้าหน้าที่ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคโนโลยี 3.การบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|---|
| 1.การจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมและมีความเหมาะสม 2.การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องเทคโนโลยี 3.นโยบายจากผู้บริหารที่ชัดเจนให้มีการบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงาน | 1.น่านโยบายไทยแลนด์4.0ของรัฐบาล มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน/ โครงการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 2.สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง 3.การปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย |

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | หมายเหตุ |
|---|---|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------|
| | | 61 | 62 | 63 | |
| 1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ | 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | |
| 2. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว | 2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในระบบ PM | นำร่อง หัวหน้า ส่วน ราชการ | หัวหน้า ส่วน ราชการ | ทุก ตำแหน่ง | |
| | 2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | |

กลุ่ม 3

มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1) มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะในการบริหารงาน/การทำงานเป็นทีม เช่น หลักสูตร นปส.1, นปส. 2, new wave ของ สนง. ก.พ./หลักสูตรการเจรจาต่อรองตามนโยบายประชารัฐ (ของกรมฯ)
 - 2) ยกย่องบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จัดสรรให้, โครงการพัฒนานายสัตวแพทย์นักระบาดวิทยาภาคสนาม การฝึกอบรมผู้นำการตรวจประเมินภายใต้ ISO 19011
 - 3) มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคลมาพัฒนาบุคคลได้
2. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ทำหายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 1) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
 - 3) พัฒนาระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง
3. ในมุมมองของท่านคิดว่าช่วงที่ผ่านมา มีอะไรบ้างที่กองการเจ้าหน้าที่ควรทำอะไรเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิ่งที่ดำเนินการอยู่
 - 1) พัฒนาเทคนิคการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ เช่น การหมุนเวียนงาน (rotation)
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการ คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 1) นำระบบ IT มาใช้ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร
 - 2) มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็น Smart Officer

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในกรม ให้มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เช่น การหมุนเวียนงาน, การจัดการความรู้)
3. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรม
4. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจของกรม

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลลัพธ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน) | | | | | | | สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด) | | | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน) | ลำดับ |
|---------|---|---|---|----|----|-----|--------|---|----|----|---|---|-----|--------|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | | |
| 1 | | | 2 | 24 | 32 | 262 | 4.51 | 1 | 19 | 33 | 5 | | 158 | 2.72 | 1.79 | 2 |
| 2 | | | 1 | 28 | 29 | 260 | 4.48 | 2 | 21 | 30 | 5 | | 154 | 2.65 | 1.83 | 1 |
| 3 | | | 5 | 27 | 26 | 253 | 4.36 | 1 | 21 | 27 | 9 | | 160 | 2.75 | 1.61 | 4 |
| 4 | | | 1 | 29 | 28 | 259 | 4.46 | 3 | 12 | 39 | 4 | | 160 | 2.75 | 1.71 | 3 |

จากการวิเคราะห์หาค่า GAP กลุ่ม 3 พิจารณาแล้วเห็นผลต่างใกล้เคียงกันและประเด็นนั้นจะสอดคล้องกันอยู่ เห็นควรรวบรวมเป็นประเด็นเดียว คือ

“พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> มีระบบ PM และ KM กรมสนับสนุน/ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม/ศึกษาต่อ มีหลักสูตรฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมผ่าน web site ของ กกจ. | <ol style="list-style-type: none"> ไม่มีการนำระบบ PM มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์ในการประเมิน ไม่ได้วัดจากผลงาอย่างแท้จริง ขาดหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ทัศนคติของบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม/การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation) ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ มีการนำระบบ PM มาใช้อย่างจริงจัง มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต | <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบสารสนเทศ/ application เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (road Map) อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ความต้องการ/ความจำเป็นในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม |

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องทำ (เพื่อลดแรงต้านหรือเพิ่มแรงเสริม) มากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังนี้

- เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | หมายเหตุ |
|--|---|--------------------|--------------------------|---|----------|
| | | 61 | 62 | 63 | |
| 1. เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ | - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบเทคโนโลยี | วิเคราะห์และวางแผน | พัฒนาโปรแกรมการประเมินผล | นำโปรแกรมไปใช้งาน ร่องสำนัก/กองที่มีความพร้อม | |
| 2. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | - ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ | จัดทำแผน | ดำเนินการตามแผน | ดำเนินการตามแผนและประเมินผล | |

กลุ่มที่ 4

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (A) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|--|
| 1. กรมฯมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | 1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นธรรม |
| 2. การบรรจุแต่งตั้งมีการประกาศสอบแข่งขัน-คัดเลือกอย่างทั่วถึง | 2. กรอบตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน |
| 3 การประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส | 3 ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงาน |
| 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ (รับเรื่องร้องทุกข์) จากการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม | 4. ไม่มีกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งให้รับผิดชอบงาน |
| | 5. ความไม่มั่นใจในระบบ (Career Path) ที่ตั้งไว้ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในระบบ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| | 6.ขาดหลักสูตรการอบรมด้านจริยธรรมแก่บริหารในระดับส่วนภูมิภาค จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินพิจารณาความดีความชอบ |
| | 7. ไม่มีการบรรจุตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น การพัสดุ/การเงิน สายงานสนับสนุน เป็นต้น |

ประเด็นยุทธศาสตร์ (B) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| 1. จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมปศุสัตว์ | 1. กรมปศุสัตว์ ออกกฎ ระเบียบต่างๆ แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ในส่วนภูมิภาคทำให้ข้าราชการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบดังกล่าวไม่ถูกต้อง |
| 2. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ | 2. บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ ศักยภาพไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมปศุสัตว์ |
| 3. ช่องทางการร้องเรียนหลากหลายช่องทาง และมีการตั้งศูนย์รับข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์ | 3. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และกระบวนการการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ไม่ทั่วถึงและข้อมูลไม่เพียงพอต่อการเผยแพร่ถึงพื้นที่ภูมิภาค |
| 4. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ (ITA) | 4. กรมปศุสัตว์ ไม่แจ้งประกาศตำแหน่งว่างเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องการขอ ย้ายลงตำแหน่งตามที่ต้องการ |
| 5. กรมปศุสัตว์ กำหนดให้มีการส่งเสริมจริยธรรมป้องกันและปราบปรามการทุจริต | 5. กรมปศุสัตว์ ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งว่างทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงาน และความต่อเนื่อง |
| 6. กรมปศุสัตว์ กำหนดให้มีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายของรัฐบาล | |
| 7. กรมปศุสัตว์ ส่งการกำชับในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน | |
| 8. กรมปศุสัตว์ มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารกลางของกรมปศุสัตว์ | |

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน) | | | | | | | สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด) | | | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน) | ลำดับ |
|---------|---|---|---|---|----|-----|--------|---|---|----|---|---|-----|--------|--|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | | |
| A | | | | | 58 | 290 | 5 | | 5 | 47 | 6 | | 175 | 3.02 | 1.98 | 1 |
| B | | | | 6 | 52 | 284 | 4.9 | | 5 | 49 | 4 | | 173 | 2.98 | 1.91 | 2 |

หมายเหตุ :

A ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

B บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ การตัดสินใจของผู้นาองค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

| แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมปศุสัตว์ มีคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ มีช่องทางร้องเรียนหลากหลายช่องทางเลือกใช้บริการ กรมปศุสัตว์มีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมปศุสัตว์ มีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายของรัฐบาล การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของกรมปศุสัตว์ ให้ความรู้และรับฟัง ความคิดเห็นและบูรณาการ ส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง | <ol style="list-style-type: none"> ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบใน ส่วนภูมิภาค หลักเกณฑ์ และกระบวนการแต่งตั้งไม่มีการเผยแพร่ กรมปศุสัตว์ไม่เปิดเผยข้อมูลตำแหน่งว่างเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการขอย้ายลงตำแหน่ง กรมปศุสัตว์ไม่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งว่างลง |

ประเด็นยุทธศาสตร์ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

| แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> กรมปศุสัตว์มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) มีการสรรหาที่มีการประกาศอย่างทั่วถึง การประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนระดับและการสรรหาบุคลากรตามผลงานและสมรรถนะ ชัดเจน โปร่งใส | <ol style="list-style-type: none"> การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นธรรม กรอบตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงาน ไม่มีการรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน ความไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ไม่มีการอบรมด้านจริยธรรม ในส่วนภูมิภาค ไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน |
|---|-----------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> มีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ประจำปี การประชุมซักซ้อมหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และผลงานของผู้ขอรับการประเมิน | |

กลุ่ม 5

มิติด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญ (สนับสนุนนโยบาย+งบประมาณ) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน **A**
 - 1.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญ รับฟัง ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน **B**
 - 1.3 มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ **A**
 - 1.4 มีเครือข่ายการมีส่วนร่วม การดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต **B**
 - 1.5 มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เนื่องจากรัฐจัดให้ เช่น สหกรณ์ฯ ฅมาปนกิจสงเคราะห์ การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ **C**
 - 1.6 มีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น **C**
 - การปรับปรุงโรงอาหารที่ถูกสุขอนามัย
 - จัดให้มีห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูลทาง Net
 - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
 - มีการตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจติดตาม
2. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ทำหายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.1 ควรจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมมากขึ้น และครอบคลุมทุกหน่วยงาน เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย รถรับ-ส่ง นันทนาการ **C**
 - 2.2 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากขึ้น **B**
 - 2.3 เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจอย่างเสมอภาค **C**
3. ในมุมมองของท่านคิดว่าช่วงที่ผ่านมา มีอะไรบ้างที่กองการเจ้าหน้าที่ควรทำอะไรเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิ่งที่ดีดำเนินการอยู่
 - 3.1 หน่วยงานควรจัดให้มีห้องพยาบาล อุปกรณ์ต่างๆ เบื้องต้นสำหรับดูแล ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีเจ็บป่วย **C**
 - 3.2 ต้องการให้หน่วยงานเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานและมีความปลอดภัย **A**
 - 3.3 มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **A**
 - 3.4 สร้างคู่มือที่เป็นมาตรฐานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน **D**
 - 3.5 ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน **B**
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการ คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 4.1 เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่องการทำงาน ครอบคลุมมีความสุข มีระบบสารสนเทศที่รองรับในการทำงาน มีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน อำนวยความสะดวก ไม่มีหนี้สินหรือการให้อัตราดอกเบี้ยยพิเศษ **E**
 - 4.2 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาผลงาน **D**
 - 4.3 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ที่กรมจัดให้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีจิตบริการที่ดี **A**

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

- A. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้ที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- B. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- C. พัฒนาสวัสดิการของกรมปศุสัตว์ให้เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- D. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบ วิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงาน
- E. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน) | | | | | | | สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด) | | | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน) | ลำดับ |
|---------|--|---|---|----|----|-----|--------|---|----|----|----|---|-----|--------|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | | |
| A | | 1 | 1 | 17 | 39 | 268 | 4.621 | | 2 | 32 | 15 | 9 | 205 | 3.534 | 1.09 | 4 |
| B | | 1 | 2 | 25 | 30 | 258 | 4.448 | | 9 | 27 | 17 | 5 | 192 | 3.31 | 1.14 | 3 |
| C | | | 2 | 27 | 29 | 259 | 4.466 | | 10 | 29 | 16 | 3 | 186 | 3.207 | 1.26 | 2 |
| D | | | 5 | 28 | 25 | 252 | 4.345 | 1 | 10 | 30 | 17 | | 179 | 3.086 | 1.26 | 2 |
| E | | | | 19 | 39 | 271 | 4.672 | 1 | 12 | 29 | 12 | 4 | 180 | 3.103 | 1.57 | 1 |

จากการวิเคราะห์หาค่า GAP กลุ่ม 5 พิจารณาแล้วเห็นผลต่างใกล้เคียงกันและประเด็นนั้นจะสอดคล้องกันอยู่ เห็นควรรวมทั้ง 5 ประเด็นเป็นข้อเดียวคือ

“เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน”

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน | แรงต้าน/อุปสรรค |
|---|---|
| 5. ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายและให้ความสำคัญ 6. มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2560-2564 7. มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และคู่มือการดำเนินงานคุณภาพชีวิต 8. มีสวัสดิการต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมฯ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เคหะสงเคราะห์ ทุนต่างๆ การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกันกลุ่ม | 6. งบประมาณจำกัด 7. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและมีทัศนคติเชิงลบ 8. เครือข่ายมีการหมุนเวียนเปลี่ยนคนทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ความต่อเนื่อง 9. สวัสดิการไม่ตรงตามความต้องการ 10. สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงาน |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม |
|---|--|
| 4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย 5. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบทั่วถึง 6. บูรณาการระหว่างหน่วยงาน 7. สำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการ 8. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 9. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและเครือข่าย | 5. ให้ทุกหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างจริงจัง 6. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้ทั่วถึง 7. สร้างเครือข่ายฯ เพิ่ม 8. พัฒนาสวัสดิการของกรมฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 9. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน |

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องทำ (เพื่อลดแรงต้านหรือเพิ่มแรงเสริม) ที่สำคัญๆ มากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างจริงจัง
- สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและเครือข่าย
- พัฒนาสวัสดิการของกรมฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการ มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

สรุปเป้าประสงค์เป็น “เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน”

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 กลุ่มที่ 5
 ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | หมายเหตุ |
|--|---|-------------|-----------|-----------|----------|
| | | 61 | 62 | 63 | |
| เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | |
| | 5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 90 | |
| | 5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | |
| | 5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|---|--|--|---|-------------|-----------|-----------|--------------|----------------------|
| | | | | 61 | 62 | 63 | | |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) | เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | กกจ. | |
| | | | 5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 90 | | กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน |
| | | | 5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายกรมมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | | กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน |
| | | | 5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | | กกจ. |

+

ร่างประเด็นยุทธศาสตร์แผน HR Scorecard 2561-2563

| ประเด็น | ความสำคัญของประเด็น | | | | | สถานภาพปัจจุบัน | | | | | ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน) | ลำดับ | | | | |
|---|---|---|----|----|-----|------------------------------------|--------|----|----|----|--|-------|-----|------|------|--------|
| | ต่อผลลัพธ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน) | | | | | (ทำเรื่องที่ได้มากกว่าน้อยเพียงใด) | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย | 1 | 2 | 3 | | | 4 | 5 | รวม | เฉลี่ย |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | | 1 | | 20 | 37 | 267 | 4.6 | 6 | 16 | 29 | 7 | | 153 | 2.64 | 1.97 | 1 |
| พัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร เพื่อไม่ให้เกิด "คนเก่ง คนดี" เข้าสู่งานปศุสัตว์ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | | 3 | 2 | 25 | 28 | 252 | 4.34 | 7 | 18 | 29 | 4 | | 146 | 2.52 | 1.83 | 2 |
| ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | | | | 26 | 32 | 264 | 4.55 | 7 | 11 | 28 | 12 | | 161 | 2.78 | 1.78 | 3 |
| ส่งเสริมให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทอำนาจการควบคุมตำแหน่ง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 | | | 1 | 12 | 45 | 276 | 4.76 | | 11 | 30 | 17 | | 180 | 3.1 | 1.66 | 4 |
| พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | | | 7 | 24 | 27 | 252 | 4.34 | 5 | 21 | 25 | 7 | | 150 | 2.59 | 1.76 | 1 |
| เพิ่มสัดส่วนประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | | | 1 | 16 | 41 | 272 | 4.69 | 3 | 8 | 34 | 12 | 1 | 174 | 3 | 1.69 | 2 |
| พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | | | 3 | 13 | 42 | 271 | 4.67 | | 8 | 29 | 18 | 3 | 190 | 3.28 | 1.40 | 3 |
| พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนับสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | | | | | | | | | | | | |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | | 1 | 28 | 29 | 260 | 4.48 | 2 | 21 | 30 | 5 | | | 154 | 2.66 | 1.83 | 1 |
| ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในกรม พัฒนาบุคลากรในสังกัดภูมิภาคและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 | | 2 | 24 | 32 | 262 | 4.52 | 1 | 19 | 33 | 5 | | | 158 | 2.72 | 1.79 | 2 |
| พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | | | | | |

ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|-------------|------------|-----------------------|
| | | | | 61 | 62 | |
| มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) | 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | 1. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ | 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคน 1.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน 2.1 ระดับความสำเร็จของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ 1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ 1.3 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนาจ 2.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ อย่างเป็นระบบ 3. เพื่อไม่มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ | ระดับ 5 | 63 | กกจ. |
| | | | | ร้อยละ 90 | ระดับ 5 | กกจ. |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) | 2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ | 1. เพื่อใช้บริหารงานด้านเอกสารสรรหา และเลือกสรร เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DLD ตามแผน 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี 2.1 ระดับความสำเร็จของระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPS) ในระบบ PM 2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | 50% | ร้อยละ 60 | กกจ. ร่วมกับ หน่วยงาน |
| | | | | ระดับ 5 | ร้อยละ 40% | กกจ. ร่วมกับ หน่วยงาน |
| มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของโครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) | พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 1. เพื่อใช้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DLD ตามแผน 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี 2.1 ระดับความสำเร็จของระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPS) ในระบบ PM 2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 70 | กกจ. |
| | | | | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | กกจ. |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|--|-------------|------------------|----------------------|--------------|
| | | | | 61 | 62 | 63 | |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) | การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีความเป็นเลิศ | 2. เพื่อให้มีระบบการพัฒนาบุคลากร และมีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร | จัดทำแผน | ดำเนินการตามแผนฯ | ดำเนินการตามแผนฯ | กกจ. |
| | | | ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | กกจ. |
| | | | ระดับความพร้อมของบุคลากร | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 90 | กกจ. |
| | | | ร้อยละของเรื่องร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่ได้รับการแก้ไขจนได้ข้อยุติ | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | กกจ. |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) | การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 1. เพื่อให้มีกลไกการตรวจสอบและจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม 3. เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คู่สมและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม | ระดับความพร้อมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานราชการ (ป.ป.ช. เป็นคู่ประเมิน) | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | กกจ. |
| | | | ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | กกจ. |
| | | | จำนวนกิจกรรมให้คู่สมและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม | 3 กิจกรรม | 5 กิจกรรม | 7 กิจกรรม | กกจ. |
| | | | 5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | กกจ. |
| มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | 5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ 5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมภาคต้นน้ำจนถึงสร้างคุณภาพชีวิต 5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 85 | ร้อยละ 90 | กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน | |
| | | | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน | |
| | | | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | กกจ. | |

ภาคผนวก 3

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

กรมปศุสัตว์ได้จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ระหว่างวันที่ 19 - 21 กรกฎาคม 2560 ณ บัณฑิตนา รีสอร์ท จังหวัดราชบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาดังต่อไปนี้

วิทยากร

| | |
|------------------------|---|
| นายวีรชาติ เชื้อนรัตน์ | รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ |
| นายพนม มีศิริพันธ์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

กลุ่มที่ 1

| | | |
|----|----------------------------|--|
| 1 | นายไกรวรรณ หงส์ยันตรชัย | สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ |
| 2 | น.ส.กาญจนา ธรรมรัตน์ | กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ |
| 3 | นายสิริพงศ์ สุขถาวรเจริญพร | สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ |
| 4 | นายปัทมกร ปิติวัฒนา | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 5 | นายชัยยุทธ เหลืองบุศราคัม | สำนักงานปศุสัตว์เขต 1 |
| 6 | นายรณกร กษิราช่วยรอด | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก |
| 7 | นายสุรชัย บำรุงโมลีโก | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา |
| 8 | นางทัศนีย์ ภูเขาทอง | กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9 | นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์ | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10 | นางรวิวรรณ มรรควิน | กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ |
| 11 | น.ส.พฤษชาติ มหาศิริ | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

กลุ่มที่ 2

| | | |
|----|------------------------------|--|
| 1 | นายเจียรชัย อดงค์รักษ์ | กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ |
| 2 | นายอัทพงศ์ นาคะปักภิน | สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ |
| 3 | นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| 4 | นางเดือนเพ็ญ ัญญะวานิช | สำนักงานปศุสัตว์เขต 2 |
| 5 | นายธนัญชัย เกียรติเถลิงฤทธิ์ | สำนักงานปศุสัตว์เขต 7 |
| 6 | นายสุบรรณ บุตรศรีภูมิ | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา |
| 7 | นายณัฐรุ๊ปพน เตือนแจ้ง | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี |
| 8 | นายศิริ พรรณศิริ | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9 | น.ส.บุญศรี ทองผ่องสวัสดิ์ | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10 | นางสุวีณา พันธุ์ฤทธิ์ | ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ |
| 11 | น.ส.พัชรินทร์ เดชพันธ์ | ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ |
| 12 | น.ส.วันวิษา ชมภูวิเศษ | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

กลุ่มที่ 3

| | | |
|----|-------------------------|--|
| 1 | นายธานี ภาคอุทัย | กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ |
| 2 | นายอานุกาพ เสี่ยงสาย | สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ |
| 3 | น.ส.บุญนิภา จุลละโพธิ | สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ |
| 4 | นายฉัตรพณ ไพพิณิจ | กองแผนงาน |
| 5 | น.ส.สาวิตรี บุญเพชร | สำนักงานปศุสัตว์เขต 3 |
| 6 | นายสมเกียรติ พันธุ์ศรี | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 7 | นายสมพงษ์ ผิวสวยคำ | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด.ฉะเชิงเทรา |
| 8 | นางภัทรวรรณ ลำดี | กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9 | น.ส.รวีวรรณ สุวรรณพันธ์ | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10 | น.ส.ชื่นกมล มงคลศิลป์ | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 11 | นายเลอสรร ศิริपालกะ | กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ |
| 12 | น.ส.ณัฐสุดา วิปราวณิชย์ | กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ |

กลุ่มที่ 4

| | | |
|----|-----------------------------|--|
| 1 | นายสมนึก เจริญพจน์ | กองควบคุมอาหารและยาสัตว์ |
| 2 | น.ส.พนม ไสยจิตร | สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ |
| 3 | นายชาคริต ศรีภูมิจันทร์ | กองสารวัตรและกักกัน |
| 4 | นายพงศธร โคนิล | สำนักกฎหมาย |
| 5 | น.ส.พัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ | สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 |
| 6 | นายอัครเดช รัตนวิไล | สำนักงานปศุสัตว์เขต 9 |
| 7 | นายสมคิด บุญชัย | สสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด.พะเยา |
| 8 | นายนฤชา แก้วอุดมวัชระ | กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9 | นายกฤษฐา นาควิจิตร | กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10 | นายสิริภพ เดชพันธุ์ | กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ |
| 11 | นางจินตนา มากพุ่ม | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 12 | น.ส.ชุตินา ม่วงไหมทอง | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

กลุ่มที่ 5

| | | |
|----|-----------------------------|--|
| 1 | น.ส.อิสราภรณ์ ชัยมะโน | สำนักงานเลขานุการกรม |
| 2 | น.ส.ตรุณี ไสภา | สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ |
| 3 | น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์ | กองคลัง |
| 4 | นางสุนันทา ตุ่มตาเต็ง | สำนักควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ |
| 5 | น.ส.โชติมา ประเสริฐสินเจริญ | สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 |
| 6 | นายอาคม วันเพ็ญ | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี |
| 7 | นายอภิเดช จันทร์มา | สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย |
| 8 | นางปิยะนาถ พุ่มดวง | กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9 | นางวันเพ็ญ เอกชน | กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10 | นางสำอางค์ ช้างอยู่ | ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ |
| 11 | นางศศิธร จารุพงศกร | กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |
| 12 | น.ส.ประภาทิพย์ สุตวรรค | กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ |

คณะทำงานโครงการ

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นางวาสนี พุกจินดา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 2. น.ส.ชุตินา ม่วงไหมทอง | นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ |
| 3. น.ส.นราพรรณ พันธุ์ฤทธิ | นักจัดการงานทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ |

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

| | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง |
| น.ส.รวีวรรณ สุวรรณพันธุ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| นางศศิธร จารุงพงศกร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| น.ส.วันวิษา ชมภูวิเศษ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| น.ส.จารุภัทร ขวัญเยื้อง | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| น.ส.ศุณิศา พิณะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| นางสาวชุตินา ม่วงไหมทอง | นักทรัพยากรบุคคล |
| น.ส.พฤษชาติ มหาศิริ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |