



Human Resource Development

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

Human Resource Development

High Performance

Reskill & Upskill

Digital Age

High Performance

People

บุคลากรกรมปลุสัตว์
มีประลัทรลภาพลสูง

System

ระบบการพัฒนาลบุคลากรกรมปลุสัตว์
มีประลัทรลภาพลสูง

Reskill & Upskill

Reskill

การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองกับโลก
ในปัจจุบันมากขึ้น

Upskill

การเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ ให้ยัง
สามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

Digital Age

ปรับเปลี่ยน / เตรียมพร้อม / พัฒนา /
บุคลากรกรมปศุสัตว์เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล

70:20:10 Learning Model

70

Experiential Learning



การเรียนรู้จากประสบการณ์

- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการทำงานประจำวัน
- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการทำงานที่ท้าทาย โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและโครงการพิเศษ
- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสังเกต จดจำ และนำมาปฏิบัติ
- ▶ การเรียนรู้จากการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ▶ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในงานจริง (On The Job Training)

20

Coaching & Mentoring



การเรียนรู้จากผู้อื่น

- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ
- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนงานแบบกลุ่มย่อย กระตุ้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- ▶ การเรียนรู้โดยการจัดให้มีพี่เลี้ยง หรือคู่หูในการพัฒนางาน หรือสอนงาน
- ▶ การเรียนรู้โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำในการทำงาน
- ▶ การประชุมหารือเกี่ยวกับการทำงาน

10

Formal Learning



การเรียนรู้จากการเข้าฝึกอบรม/สัมมนา

- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ▶ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ (E-Learning)
- ▶ การเรียนรู้และพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม (Workshop)

“

Vision

บุคลากรกรมปลุสัตว์เป็น
ผู้มีทักษะ ความรู้
ความสามารถที่พร้อมนำการ
เปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อน
องค์กรสู่ระดับสากล

”

Mission

1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพสู่ความเป็นสากล
2. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีทักษะ: ความรู้ สมรรถนะ อย่างมืออาชีพ

คำอธิบาย

การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ทุกระดับ/สายงาน ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะความรู้ สมรรถนะ อย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สามารถปฏิบัติงานหลากหลายและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง

1. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน **Soft Skill (ความสามารถด้านสังคม)**
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง **Hard Skill (ความสามารถด้านอาชีพ)**

เป้าประสงค์

บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาทักษะ: ความรู้ สมรรถนะ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ: สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี
 - ร้อยละ 90 ของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา (ปี 2564)
 - ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา (ปี 2565)
 - ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา (ปี 2566)
2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ: สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรกรมปลุสัตว์ให้มีทักษะ: ความรู้ สมรรถนะ อย่างมืออาชีพ

แผนงาน / โครงการ

1. หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
2. โครงการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปลุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
 - * หลักสูตรการพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรกรมปลุสัตว์
 - ระดับผู้บริหารระดับสูง
 - ระดับผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ
 - ระดับผู้อำนวยการ
 - ระดับผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ
 - ระดับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - ระดับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
3. โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปลุสัตว์
4. หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบด้านการปลุสัตว์ (ดำเนินการร่วมกับ สกม. และ กค.)
5. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมปลุสัตว์ด้านการต่างประเทศ (ทักษะด้านภาษา, ทักษะด้านการเจรจา) (ดำเนินการร่วมกับ กรป.)
6. หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมกรมปลุสัตว์ (กำกับ ดูแล คุณภาพโครงการฝึกอบรม)
7. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ

คำอธิบาย

บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ
2. การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพ

เป้าประสงค์

บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 5 หลักสูตรต่อปี
2. ร้อยละ 20 ของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ

แผนงาน / โครงการ

1. โครงการการพัฒนานักบริหารการปศุสัตว์
 - 1.1 หลักสูตรนักบริหารการปศุสัตว์ระดับสูง (นบส.กปศ) (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบ)
 - 1.2 หลักสูตรนักบริหารการปศุสัตว์ระดับกลาง (นบก.กปศ) (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบ)
 - 1.3 หลักสูตรนักบริหารการปศุสัตว์ระดับต้น (นบต.กปศ) (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบ)
2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่ง **Succession Plan**
 - ระดับผู้เชี่ยวชาญ
3. หลักสูตรการพัฒนากำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์
4. โครงการการเตรียมความพร้อมสำหรับนักบริหารในทุกระดับโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น
 - หลักสูตรที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ.
 - หลักสูตรที่ดำเนินการโดยกระทรวงมหาดไทย
 - หลักสูตรที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
 - หลักสูตรที่ดำเนินการโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคลากร

คำอธิบาย

พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบ/กระบวนการด้านพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลในภาพรวม โดยเน้นความโปร่งใส ก้นสมัย มีระบบการบริหารจัดการและติดตามผลที่ดี

เป้าประสงค์

มีระบบ/กระบวนการด้านการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก้นสมัย และเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบ/กระบวนการด้านการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล
2. ระดับความพึงพอใจต่อ ระบบการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แผนงาน / โครงการ

1. ระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ Talent Management
 - ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
 - การบริหารจัดการนักเรียนทุน
 - การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)
 - นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปส.)
 - โครงการบุคลากรต้นแบบกรมปลุสสัตว์ (IDEAL DLD)
2. แผนพัฒนารายบุคคล individual Development Plan (IDP)
3. การจัดการความรู้ Knowledge Management (KM)
 - โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปลุสสัตว์อำเภอ / ข้าราชการบรรจุใหม่ / พนักงานราชการ
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยวิธีการหมุนเวียนงาน
5. โครงการพัฒนาระบบคัดเลือกทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม ในภาพรวมของกรมปลุสสัตว์
6. โครงการพัฒนาระบบคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา/รับการอบรมหลักสูตรนักบริหารกับหน่วยงานภายนอก
7. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมปลุสสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

คำอธิบาย

การพัฒนา **มิติด้านจิตใจ** ของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรและผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีจิตบริการ และผูกพันต่อองค์กร
2. ส่งเสริมบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มี **คุณภาพชีวิตที่ดี**

ตัวชี้วัด

1. มีโครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ **1 โครงการต่อปี**
2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า **ร้อยละ 80**

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน / โครงการ

1. โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์
2. โครงการพัฒนาสร้างความผูกพันกับองค์กร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
พัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๑๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีสมดุลในการทำงาน/ใช้ชีวิต ระบบมีสมรรถนะโปร่งใส เป็นธรรม

๓. แผนปฏิรูปประเทศ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน มีโครงสร้างองค์กรกะทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพทำงานเพื่อประชาชนโดยยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕

๕. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

นโยบาย / ยุทธศาสตร์		คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกรมปลัดวิเทศใหม่ทักษะ ความรู้ สมรรถนะ อย่างมีอาชีพ	ยุทธศาสตร์กรมปลัดวิเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปลัดวิเทศผู้สู่สากล	บุคลากรกรมปลัดวิเทศ ได้รับการพัฒนาความรู้ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer)	การพัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน Soft Skill (ความสามารถด้านสังคม)	๑. ร้อยละของบุคลากรกรมปลัดวิเทศ ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี - ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรใน หน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๔)	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน ไตรมาส ๑ และ ๓ ของทุก ปีงบประมาณ ได้รับงบ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๔๘,๕๐๐ บาท
					- ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน หน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๕) - ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน หน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๖)	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากร กรมปลัดวิเทศ เพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	กกจ.	๑. ศึกษาด้วย ตัวเอง ๒. ฝึกอบรม ร่วมกัน ปีงบประมาณปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับงบ ปี ๒๕๖๔ ในการจัด ฝึกอบรมร่วมกัน ในระดับ ผู้อำนวยการ จำนวน ๒๑๙,๐๐๐ บาท
				๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกรมปลัด วิเทศที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพสามารถนำความรู้มาใช้ ประโยชน์	หลักสูตรการพัฒนา ความรู้ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศของ บุคลากรกรมปลัดวิเทศ - ระดับผู้บริหารระดับสูง - ระดับผู้อำนวยการ - ระดับผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - ระดับผู้ปฏิบัติงานด้าน นโยบายและงานวิชาการ - ระดับผู้ปฏิบัติงานด้าน บริการ - ระดับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป			

นโยบาย / ยุทธศาสตร์		คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ต่อ)	ยุทธศาสตร์กรมปลัด พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปลัดผู้สูงส่ง	บุคลากรกรมปลัด ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) (ต่อ)	<p>การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน Soft Skill (ความสามารถด้านสังคม) (ต่อ)</p> <p>การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง Hard Skill (ความสามารถด้านอาชีพ)</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรกรมปลัดที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี</p> <p>- ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๔)</p> <p>- ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๕)</p> <p>- ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนา (ปี ๒๕๖๖)</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกรมปลัดที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ (ต่อ)</p>	<p>โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปลัด</p> <p>ทุกโครงการฝึกอบรมดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมกรมปลัด</p>	กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ		บุคลากรกรมปลัด ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>บุคลากรกรมปลัดได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น ๒ แนวทาง ดังนี้</p> <p>๑. สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ</p> <p>๒. การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมปลัดให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๕ หลักสูตรต่อปี</p> <p>๒. ร้อยละ ๒๐ ของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น</p>	<p>หลักสูตรนักบริหารการปลัดระดับสูง (นบส.กปศ)</p> <p>หลักสูตรนักบริหารการปลัดระดับกลาง (นบก.กปศ)</p>	กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน	ปีงบประมาณละ ๑ รุ่น (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบ)
						กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน	ปีงบประมาณละ ๑ รุ่น (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบ)	

นโยบาย / ยุทธศาสตร์		คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล	บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพต่อเนื้องสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	๑. มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๕ หลักสูตรต่อปี ๒. ร้อยละ ๑๐ ของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (ต่อ) ๓. สร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในบุคลากรกำลังคนคุณภาพ (ต่อ)	หลักสูตรนักบริหารการปศุสัตว์ระดับต้น (นบต.กปศ)	กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน	ปีงบประมาณละ ๑ รุ่น (พิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ประกอบด้วย)	
					หลักสูตรการพัฒนากำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์	กกจ.	ฝึกอบรมร่วมกัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปีงบประมาณละ ๑ หลักสูตร	
					การเตรียมความพร้อมสำหรับนักบริหารในทุกระดับ	กกจ.	ส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล	มุ่งยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวม โดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องและพัฒนาคู่กัน เน้นความโปร่งใส ทันยุคสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ	๑. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบ/กระบวนการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	Talent Management ระบบบริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)	ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง - Scholarship - HiPPS - New Wave - IDEAL DLD	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นโยบาย / ยุทธศาสตร์			คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ (ต่อ)	ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์ไปสู่สากล	มุ่งยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวม โดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องและพัฒนาควบคู่กัน เน้นความโปร่งใส ทันยุคสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (ต่อ)	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)	๑. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบ/กระบวนการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร (ต่อ)	IDP (individual Development Plan) แผนพัฒนารายบุคคล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)	กำหนดเป็น ตัวชี้วัดการ พัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
						การจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) - โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ / ข้าราชการบรรจุใหม่ / พนักงานราชการ	กกจ.	จัดทำ Handbook	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
						Succession plan การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง	กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)	ปี ๒๕๖๔ นำ ร่องดำเนินการ ในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อเนื่องปี ๖๓)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นโยบาย / ยุทธศาสตร์	คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ	ช่วงเวลา ดำเนินการ
<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล</p>	<p>การพัฒนามิติต้านจิตใจ ของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรและผูกพัน ต่อองค์กร และพัฒนา คุณภาพชีวิตเพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรกรม ปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาให้ เป็นคนดี มีจิตบริการ และ ผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๒. ส่งเสริมบุคลากรกรมปศุ สัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑. มีโครงการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ๑ โครงการต่อปี</p> <p>๒. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</p>	<p>โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรกรม ปศุสัตว์</p>	<p>กกจ.</p>	<p>ฝึกอบรม ร่วมกัน</p>	<p>ปีงบประมาณ ละ ๑ รุ่น</p>