

Personnel
Division

2021
**ACTION
PLAN**

HR Scorecard Plan



- person.dld.go.th
- person1@dld.go.th
- 02-6534444 ext. 2121-2123

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1.1.1 (2)โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1.1 : มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 1.1.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564								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	ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	3 วัน	■												แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากร บุคคล (Action Plan) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ 2564	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และคณะทำงาน	
2	วิเคราะห์ผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	2 สัปดาห์	■														
3	ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	1 เดือน		■													
4	รวบรวมและเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหารเห็นชอบ	2 สัปดาห์			■												
5	สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	12 เดือน	■														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1.2.1 (5) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1.2 : วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 1.1.2.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	ทบทวนผลการใช้อัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะการดำเนินการในปีที่ผ่านมา	2 สัปดาห์	■												ผลประเมินการใช้ อัตรากำลังของ หน่วยงาน และ ข้อเสนอแนะเพื่อ	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และคณะทำงาน		
2	แจ้งหน่วยงานเพื่อทบทวนและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังสำหรับทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ รongรับภารกิจของ หน่วยงาน	3 วัน	■											การบริหาร อัตรากำลังที่ เหมาะสม				
3	ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำรายละเอียด แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารให้ ความเห็นชอบ พร้อมดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดกรมถือปฏิบัติ	2 เดือน		■	■													
4	ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของ กรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังในการ จัดสรรอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ หรือการ ขออัตรากำลังงานราชการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ	3เดือน								■	■	■						
5	รายงานสรุปผล พร้อมจัดทำข้อเสนอให้ผู้บริหาร เห็นชอบ	7 วัน											■					

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1.3.1(7) โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1.3 : การกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่ชัดเจนและโปร่งใส

ตัวชี้วัด 1.1.3.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	รวบรวมข้อมูล ผลกระทบ หรือข้อเสนอแนะของการดำเนินงานตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1 เดือน												เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) และกรอบสังขมประสบการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ตามแผนที่คณะทำงานกำหนด	กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และ คณะทำงาน	
2	วิเคราะห์ข้อมูล ผลกระทบ หรือข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ไขที่บุคลากรในกรมปศุสัตว์สะท้อนกลับมา	2 เดือน														
3	ประชุมคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) พิจารณาข้อมูล ผลกระทบ หรือข้อเสนอแนะ และแนวทางดำเนินการ	1 สัปดาห์														
4	นำผลการพิจารณาที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	2 สัปดาห์														
5	จัดทำรายงานผลดำเนินการเสนอผู้บริหาร	1 สัปดาห์														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.2.1.1(8) แผนการจัดทำระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.2.1 : มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ตัวชี้วัด1.2.1.1 : ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564								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	ตรวจสอบคลังรายชื่อบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์ (DLD Talent Pool)	3 เดือน	■												DLD Talent Pool	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
2	ดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพด้วยระบบ ดังนี้ HiPPS / นักเรียนทุน / New Wave /นปร.	12 เดือน	■												ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ		
3	ดำเนินการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	12 เดือน	■												กำลังคนคุณภาพได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ในการปฏิบัติงาน		
4	ประชุมและสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	1 เดือน													ข้อมูลการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ		
5	เสนอผลการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ แก่กรมปศุสัตว์	2 สัปดาห์												ข้อเสนอในการดำเนินการ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการบริหารกำลังคนคุณภาพของหน่วยงาน			

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.3.1.1(9) โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.3 : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สุดอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.3.1 : มีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด1.3.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

ตัวชี้วัด1.3.1.2 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	ทบทวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก รวมถึงกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๓ เดือน				■■■■■									ความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
2	สรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด และประกาศผู้สืบทอดตำแหน่ง	๒ เดือน							■■■■■								
3	ประเมินศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework) และแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	๑ เดือน									■■■■■					กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
4	ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล	๑ ปี									■■■■■						
5	ติดตามและประเมินผลการพัฒนารายบุคคล	ทุก ๖ เดือน												ติดตามทุก ๖ เดือน ในปี๖๕			

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.3.2.1 (10) โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการตามกรอบอัตรากำลัง

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.3 : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.3.2 : มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด 1.1.3.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.1.3.2 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพตามกรอบอัตรากำลังในการบริหารจัดการ

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	วางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๓๒ อัตรากำลัง	๓ วัน	■												ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
2	แต่งตั้ง/ประชุม คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันฯ เปิดรับสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบแข่งขัน	๓ สัปดาห์	■														
3	เตรียมการดำเนินการสอบแข่งขันฯ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์	๒ เดือน					■	■									
4	ประกาศขึ้นบัญชีและเรียกรายงานตัวพร้อมบรรจุเข้ารับราชการ	๒ สัปดาห์							■								
5	รายงานผลการดำเนินการไปยัง ก.พ. พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร	๒ สัปดาห์									■						

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.2.2.2(17) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.2 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2.2 : มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดที่ 2.2.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	ทบทวนขอบเขตการดำเนินงานและกำหนดแนวทางการใช้งานระบบ DPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs)	1 เดือน	■												บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs) ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	
2	สรุปขอบเขตการดำเนินงานและแนวทางการใช้งานในระบบ DPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) และเปิดสิทธิให้คณะทำงานเข้าถึงข้อมูลในระบบ	2 เดือน		■	■												
3	พัฒนาข้อมูลในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน	2 เดือน					■	■									
4	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ผ่านระบบ DPIS	2 ครั้ง						■						■			
5	ติดตามและประเมินผล การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS	2 ครั้ง							■					■			

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.1.1.2 (19) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.1 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.1.1: ร้อยละบุคลากรที่พัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564							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	จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)	1 เดือน	■												ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
2	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ กับทุกหน่วยงานกรมปศุสัตว์	2 เดือน		■											การสร้างความรู้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
3	กรมปศุสัตว์ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กรมปศุสัตว์ ปี 64 - 66 (HRD Plan 64 - 66)	9 เดือน				■	■	■	■	■	■	■	■	■	บุคลากรกรมฯได้รับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ฯ	ทุกหน่วยงาน	
4	ทุกหน่วยงานรายงานผลการพัฒนาศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ไปยัง กองการเจ้าหน้าที่	1 เดือน											■	ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่สำเร็จตามยุทธศาสตร์ฯ	ทุกหน่วยงาน		
5	กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรนำมาประมวลผลและนำเสนอกรมปศุสัตว์	1 เดือน											■	ข้อมูลสรุปผลการพัฒนาบุคลากรที่สำเร็จตามยุทธศาสตร์ฯ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร		

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.1.1.3 (21) โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.1 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.1.3 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์	3 เดือน				■■■■■■■■■■									ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
2	วิเคราะห์ความจำเป็นของทักษะในด้านต่างๆ และระบุกลุ่มเป้าหมาย	3 เดือน						■■■■■■■■■■							ข้อมูลเพื่อการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์		
3	จัดทำรายละเอียดโครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์	3 เดือน									■■■■■■■■■■				ชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์		
4	เสนอรอบแรกเพื่อพิจารณาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์	1 เดือน												■■■■■■■■■■	ชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์		
5	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ กับทุกหน่วยงานกรมปศุสัตว์	1 เดือน												■■■■■■■■■■	การสร้างความรู้ในการพัฒนาบุคลากรตามชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skill) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์		

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.1.2.1 (22) โครงการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.2 มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.2.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)	2 เดือน														แผนการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
2	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ กับทุกหน่วยงาน กรมปศุสัตว์	2 เดือน														การสร้างความเข้าใจในแผนการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)		
3	หน่วยงานภายในกรมปศุสัตว์ดำเนินการจัดการความรู้	3 เดือน														หน่วยงานภายในกรมปศุสัตว์ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์		
4	หน่วยงานส่งหัวข้อการจัดการความรู้มายังกองการเจ้าหน้าที่	1 เดือน														กิจกรรมการจัดการความรู้ที่โดดเด่นและเป็นประโยชน์ต่อกรมปศุสัตว์		
5	การนำเสนอการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD) ผ่านระบบออนไลน์	1 เดือน														การนำเสนอการจัดการความรู้ที่โดดเด่นและเป็นประโยชน์ต่อกรมปศุสัตว์		

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.1.2.2 (23) โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.2 มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.2.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือ (Handbook)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564								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	รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	2 เดือน				■									ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการจัดจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
2	วิเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	3 เดือน						■						ข้อมูลเพื่อการจัดจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร		
3	จัดทำรายละเอียด Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	3 เดือน									■			Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร		
4	เสนอกรมฯ เพื่อเห็นชอบการนำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ มาใช้งาน	1 เดือน												■	Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
5	ดำเนินการใช้งาน Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	1 เดือน												■	Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.2.1.1 (24) โครงการติดตามและประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2.1 นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3.2.1.1 : ระดับความสำเร็จของการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563			ปี พ.ศ. 2564								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	กำหนดแนวทางการดำเนินงานติดตามประเมินระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	2 สัปดาห์														ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มพัฒนาระบบฯ	
2	ออกแบบเครื่องมือและรายละเอียดแนวทางการสำรวจความคิดเห็น พร้อมแจ้งเวียนและชี้แจงข้อมูลให้หน่วยงานในกรม ปศุสัตว์ทราบและดำเนินการ	1 เดือน														เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหน่วยงานในกรมปศุสัตว์ได้รับทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม		
3	ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม	1 เดือน														รายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็น		
4	วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลการประเมินระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน พร้อมนำผลข้อมูลไปใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อในการทบทวน ตลอดจนปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	1 เดือน														ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลจากการสำรวจ		
5	เสนอรายงานผล พร้อมแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้กรมพิจารณา	1 เดือน														แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน		

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2.1.1 (28) โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 ยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.2.1 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3 เดือน	██████████													ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์	*กรอบระยะเวลา อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4 เดือน	██████████															
3	เสนอรูปแบบปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ	3 เดือน			██████████													
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	7 เดือน				██████████												
5	สรุปการดำเนินการเสนอรูปแบบปศุสัตว์รับทราบ	3 เดือน									██████████							

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2.1.1 (29) โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัยกับบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 ยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.2.1 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัย	3 เดือน	██████████												ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	*กรอบระยะเวลาอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานะการ	4 เดือน	██████████														
3	เสนอรูปแบบปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ	3 เดือน			██████████												
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	7 เดือน				██████████											
5	สรุปการดำเนินการเสนอรูปแบบปศุสัตว์รับทราบ	3 เดือน									██████████						

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2.1.1 (30) โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 ยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.2.1 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัย	3 เดือน	██████████												ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ศปท. กรมปศุสัตว์	*กรอบระยะเวลาอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสภาวะการณ์
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาวะการ	4 เดือน	██████████														
3	เสนอรูปแบบปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ	3 เดือน			██████████												
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	7 เดือน				██████████											
5	สรุปการดำเนินการเสนอรูปแบบปศุสัตว์รับทราบ	3 เดือน									██████████						

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2.1.1 (31) โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 ยกกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.2.1 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก	4 เดือน	████████████████████												ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมปศุสัตว์	*กรอบระยะเวลา อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานะการณ์
2	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา	3 เดือน				████████████████											
3	ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อ	3 เดือน				████████████████											
4	ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์	7 เดือน					██										
5	สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	3 เดือน											████████████████				

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

5.1.1.3 (35) โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work - Life and Work - life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 5.1.1 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 5.1.1.3 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2564									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	ทบทวน ประเมินผลติดตามผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2560-2564	3 เดือน	■■■■■													จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ปี 2565-2568 สำเร็จ	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และทุกหน่วยงาน	กำหนดให้เครือข่ายหน่วยงานส่วนกลาง/เขตอย่างน้อย 1 คนร่วมจัดทำแผนฯ
2	หน่วยงานแต่งตั้งเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568	1 เดือน				■												
3	เครือข่ายร่วมกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรโครงการกรมปศุ	3 เดือน						■■■■■										
4	จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี 2565-2568 เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนฯ	2 เดือน								■■■■■								
5	ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบและนำไปขับเคลื่อน	3 เดือน										■■■■■						

