

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเป้าหมาย (ภายในปี 70)	ข้อมูลพื้นฐาน (ณ 30 ก.ย. 67)	ข้อมูลปัจจุบัน (ณ 30 ก.ย. 68)	Flagship Projects	สถานะ
G1 : การบริหารจัดการอัตรากำลังมีประสิทธิภาพสูงสุด	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	ร้อยละ 11.60 (539 คน.)	ร้อยละ 3.43 (159 คน.)	โครงการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	ลดลง 8.17% (380 คน.)
G2 : บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์ในภาพรวม	ร้อยละ 100	-	ร้อยละ 90	โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	
G3 : ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากร	ไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน	80.17 คะแนน	-	โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อกรมปศุสัตว์	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ								
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บริหารอัตรากำลังให้มีขนาดและ สมรรถนะเหมาะสมกับการบรรลุ ภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1.1.1 ร้อยละของจำนวน ตำแหน่งว่าง	ไม่เกิน ร้อยละ 5	ร้อยละ 3.43 (ลดลง 8.17%)	โครงการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	จัดทำและดำเนินการ ตามแผนการบริหาร ตำแหน่งว่างของกรมปศุสัตว์	1.ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 347 ตำแหน่ง 2.สรรหาและบรรจุ/แต่งตั้ง 218 ตำแหน่ง	5	กลุ่มพัฒนา ระบบฯ/ กลุ่มสรรหาฯ
เป้าประสงค์ที่ 1.2 มีระบบการบริหารจัดการ กำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	1.2.1 ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ กำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ (Talent Management system)	ดำเนินการตามแผน การบริหารจัดการ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ของกรมปศุสัตว์	จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดองค์ความรู้ ภายใต้ “Talent Talk” หัวข้อ “เส้นทาง สู่ความสำเร็จ พร้อมจุดประกายไฟ ในตัวคุณ” และหัวข้อ “เส้นทาง HiPPS: จากความฝันสู่ความเป็นจริง”	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
	1.2.2 ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน สร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	ระดับ 5	ระดับ 1	โครงการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการ ที่สำคัญ (Succession Plan)	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ทบทวนแผนฯ และศึกษาหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.กำหนด เกี่ยวกับการเลื่อน ข้าราชการ รวมถึงนโยบายการบริหาร อัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	5	กลุ่มสรรหาฯ/ กลุ่มพัฒนา บุคลากร

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี								
เป้าประสงค์ที่ 2.1 นาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	จัดทำและดำเนินการการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์	กรมปศุสัตว์ มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ.7) โดยให้ข้าราชการของเจ้าของประวัติตรวจสอบ แก้ไข แบนไฟล์เอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งลงนามรับรองโดยการยืนยันตัวตนด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	5	กลุ่มทะเบียนฯ
	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ 85	ร้อยละ 98.89		สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 2,623 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 98.89	5	กลุ่มทะเบียนฯ
เป้าประสงค์ที่ 2.2 พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนการงาน	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	การพัฒนากระบวนการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินกิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงาน โดยการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงกระบวนการงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศในเวลาราชการ	5	ฝ่ายบริหารฯ
	2.2.2 จำนวนสื่อ/ช่องทางดิจิทัล เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	1 สื่อ	เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รวบรวมข้อมูลกิจกรรมและผลงาน และคัดเลือกกิจกรรมเพื่อจัดทำเป็นวิดีโอ ได้แก่ การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เผยแพร่ทาง Youtube ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์	5	ฝ่ายบริหารฯ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมีอาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต								
เป้าประสงค์ที่ 3.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะให้บุคลากร กรมปศุสัตว์ ในทุกระดับ ทุกสายงาน	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากร กรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 90	โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนา บุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	จัดทำและดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์	ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 โดยมีบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา ร้อยละ 90	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
	3.1.2 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 70	ร้อยละ 97.75		จัดทำและดำเนินการ ตามแนวทางการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	บุคลากรกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) ร้อยละ 97.75	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ ได้รับการเพิ่มทักษะ และสมรรถนะ มุ่งสู่การเป็น บุคลากรสมรรถนะสูง อย่างต่อเนื่อง	3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของ กิจกรรมการส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กร	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากร	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับบุคลากร ผ่าน 4 ช่องทาง 1. ระบบ Self Learning DLD 2. ระบบ OCSC Learning Space 3. ระบบเรียนรู้ออนไลน์ กรมคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพ หลักสูตรสิทธิมนุษยชน 4. ระบบ TDGA e-Learning	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
	3.2.2 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95		การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ 95	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมีอาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต (ต่อ)								
เป้าประสงค์ที่ 3.3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้บุคลากร กรมปศุสัตว์ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจุบัน	3.3.1 ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	ระดับ 5	ระดับ 4	โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	จัดทำเส้นทางพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	อยู่ระหว่างกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดถึงวิธีการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับ ขั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	4	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
	3.3.2 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับ การทำงานในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	ร้อยละ 50 ของกลุ่ม เป้าหมาย				ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเส้นทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ (DLD Training Roadmap) ยังไม่แล้วเสร็จ		กลุ่มพัฒนา บุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 3.4 สร้างต้นแบบนวัตกรรมการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมปศุสัตว์	3.4.1 จำนวนต้นแบบ นวัตกรรมด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลกรมปศุสัตว์	1 ต้นแบบ	1 ต้นแบบ	กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบ นวัตกรรมด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดทำและดำเนินการ ตามแผนการจัดการและ การใช้ประโยชน์จาก องค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ การสร้างต้นแบบ นวัตกรรมการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมปศุสัตว์	ต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ต้นแบบ ได้แก่ “ปศุสัตว์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”	5	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 3.5 การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.5.1 ระดับความสำเร็จ ของ การพัฒนาระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system)	จัดทำและดำเนินการ ตามแนวทางเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพ	5	กลุ่มพัฒนา ระบบฯ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์ที่ 4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	4.1.1 ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5	ระดับ 5	การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำและดำเนินการ ตามกรอบแนวทางเปิดเผย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมตรวจสอบข้อมูลฯ ทางเว็บไซต์	มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรรับทราบ และใช้เป็นข้อมูล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	5	กลุ่มวินัยฯ และ ศจท.
เป้าประสงค์ที่ 4.2 เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	4.2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการ การทุจริต	จัดทำและเผยแพร่ องค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกัน การกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	5	กลุ่มวินัยฯ และ ศจท.
เป้าประสงค์ที่ 4.3 กรมปศุสัตว์เป็นองค์กรที่ใสสะอาด	4.3.1 ร้อยละของ หน่วยงาน ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	โครงการยกย่องหน่วยงาน ใสสะอาด	ทบทวนและปรับปรุง กรอบแนวทางการประเมิน โครงการหน่วยงานใสสะอาด ให้สอดคล้องตามกรอบ ITA และสอดคล้องกับบริบท ของหน่วยงานภายใน กรมปศุสัตว์	หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ ที่เข้าร่วม โครงการฯ จำนวน 34 หน่วยงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ 34 หน่วยงาน	5	กลุ่มวินัยฯ และ ศจท.

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 68	ความก้าวหน้า ปี 68	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร								
เป้าประสงค์ที่ 5.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสุข และมีความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	5.1.1 ร้อยละของบุคลากร กรมปศุสัตว์ที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100	โครงการส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ดำเนินโครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยกิจกรรม 5ส	บุคลากรกรมปศุสัตว์ ที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยกิจกรรม 5ส ร้อยละ 100 (หน่วยงานในกรมปศุสัตว์ เข้าร่วมโครงการฯ และรายงานผล การดำเนินการครบทุกหน่วยงาน)	5	กลุ่มสวัสดิการฯ
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 60	ร้อยละ 94.31		สำรวจความพึงพอใจ บุคลากรกรมปศุสัตว์ ที่ได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต ด้วยโครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี 2568	มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 129 คน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 94.31	5	กลุ่มสวัสดิการฯ
เป้าประสงค์ที่ 5.2 บุคลากรมีความผูกพัน ต่อกรมปศุสัตว์	5.2.1 ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำและ ดำเนินการตามแผน การสร้าง ความผูกพันของ บุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 1	โครงการสร้างความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	จัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร กรมปศุสัตว์	อยู่ระหว่างการศึกษาข้อมูลและกำหนด แนวทางการจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร กรมปศุสัตว์	1	กลุ่มสวัสดิการฯ
	5.2.2 ร้อยละความผูกพัน ของข้าราชการกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70				ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจาก แผนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ยังไม่แล้วเสร็จ		กลุ่มสวัสดิการฯ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง (ไม่เกินร้อยละ 5)	ร้อยละ 3.43 ระดับ 5
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ)	ระดับ 5
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ระดับ 1
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ (ปีละ 1 กิจกรรม) ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 85)	1 กิจกรรม ระดับ 5 ร้อยละ 98.89 ระดับ 5
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนการงาน (ปีละ 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม ระดับ 5
6. การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัล เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น (ปีละ 1 สื่อ)	1 สื่อ ระดับ 5
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 70) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ(Smart Officer) (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 90 ระดับ 5 ร้อยละ 97.75 ระดับ 5
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัด : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ (ร้อยละ 80) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 90)	ร้อยละ 90 ระดับ 5 ระดับ 5
9. โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย) <u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u> เส้นทางพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง/สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่ง สายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ	ระดับ 4 - -

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ (ปีละ 1 ต้นแบบ)	1 ต้นแบบ ระดับ 5
11. การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5
12. การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย)	ร้อยละ 100 ระดับ 5
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน)	ร้อยละ 100 ระดับ 5
15. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต (ร้อยละ 50) ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 100 ระดับ 5 ร้อยละ 94.31
16. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 70) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ อยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีประเด็นให้พิจารณาหลากหลายประเด็น ทำให้การดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามที่กำหนด จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันฯ ในปีงบประมาณ 2568 ทั้งนี้ ตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันฯ จะกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ ในปีงบประมาณถัดไป เมื่อมีแผนการสร้างความผูกพันฯ แล้ว	ระดับ 1 -

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ						
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 ร้อยละ 3.43	1. สำรวจข้อมูลอัตราข้าราชการและวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารอัตราร่าง 2. ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางการบริหารอัตราร่าง 3. จัดทำแผนการบริหารตำแหน่งว่างตามแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนดเสนอกรมปศุสัตว์ 4. แจกเวียนแผนให้หน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างของกรมปศุสัตว์ ดังนี้ 4.1 จัดทำข้อมูลเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง จำนวน 385 ตำแหน่ง ดังนี้ 1) การเปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงานสัตวแพทย์ (อว.) เป็น สายงานนายสัตวแพทย์ (ปก/ชก) จำนวน 237 ตำแหน่ง 1.1) ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์อาวุโส) 233 ตำแหน่ง 1.2) หัวหน้าด่าน (สัตวแพทย์อาวุโส) 3 ตำแหน่ง 1.3) สัตวแพทย์อาวุโส 1 ตำแหน่ง 2) การเปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงานอื่น จากประเภททั่วไป (ปง/ชง) เป็นประเภทวิชาการ (ปก/ชก) จำนวน 111 ตำแหน่ง 2.1) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน 32 ตำแหน่ง เปลี่ยนเป็น นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) 25 ตำแหน่ง และนักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 7 ตำแหน่ง 2.2) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ปง/ชง) เปลี่ยนเป็น นักวิทยาศาสตร์ (ปก/ชก) จำนวน 1 ตำแหน่ง 2.3) สัตวแพทย์ (ปง/ชง) เปลี่ยนเป็น นายสัตวแพทย์ (ปก/ชก) จำนวน 40 ตำแหน่ง 2.4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง/ชง) เปลี่ยนเป็น นักวิชาการสัตวบาล (ปก/ชก) จำนวน 38 ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ						
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง (ต่อ)	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 ร้อยละ 3.43	3) การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง จากระดับ ปก/ชก เป็น ปก/ชก/ชพ จำนวน 37 ตำแหน่ง 3.1) ปศุสัตว์อำเภอ (นายสัตวแพทย์) จำนวน 17 ตำแหน่ง 3.2) สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 20 ตำแหน่ง 4.2 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 37 ตำแหน่ง 1) นายสัตวแพทย์ (ปก/ชก) จำนวน 26 ตำแหน่ง 2) สัตวแพทย์ (ปง/ชง) จำนวน 6 ตำแหน่ง 3) เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง/ชง) จำนวน 5 ตำแหน่ง 4.3 ดำเนินการปรับปรุงลักษณะกรอบระดับ 5 ตำแหน่ง 1) ปศุสัตว์พื้นที่ (นวก.สัตวบาล) จาก ชก เป็น ปก/ชก 2 ตำแหน่ง 2) นักจัดการงานทั่วไป จาก ชก เป็น ปก/ชก 2 ตำแหน่ง 3) จพง.ธุรการ ชง เป็น ปง/ชง 1 ตำแหน่ง 4.4 ดำเนินการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ระดับทรงคุณวุฒิ 4.5 ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 414 ตำแหน่ง 1) ประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ 18 ตำแหน่ง 2) บรรจุใหม่ 98 ราย รับโอน 12 ราย 3) อยู่ระหว่างเรียกบรรจุ 156 ราย รับโอน 2 ราย 4) แต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) อำนวยการ 12 ราย อาวุโส 30 ราย 5) อยู่ระหว่างการออกคำสั่งย้าย 9 ราย พิจารณาย้าย 44 ราย 6) อยู่ระหว่างประเมินผลงาน ชพ. 4 ราย ชช. 14 ราย 7) อยู่ระหว่างดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง (ชก/ชพ.) จำนวน 33 ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ						
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง (ต่อ)	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 ร้อยละ 3.43	5. รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ในระหว่างปีงบประมาณ พบว่านอกจากอัตรว่างในตำแหน่งสัตวแพทย์และตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ที่ไม่มีการผลิตจากสถาบันการศึกษาแล้วยังมีอัตรว่างที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ในอีกหลายตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เนื่องจากมีอัตรการโอนและการลาออกที่สูง ประกอบกับผู้ที่มีรายชื่อในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มารายงานตัวเพื่อบรรจุไม่ครบตามอัตรว่างที่มีอยู่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล เนื่องจากจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้น้อยกว่าอัตรว่าง และตำแหน่งสัตวแพทย์อาวุโส เนื่องจากจำนวนสัตวแพทย์ระดับชำนาญงานที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก มีน้อยกว่าอัตรว่างที่กำหนดไว้ จากปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้อัตรว่างโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น แม้ได้ดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงานสัตวแพทย์จำนวนทั้งสิ้น 277 ตำแหน่ง เป็นสายงานนายสัตวแพทย์แล้วก็ตาม ยังไม่สามารถทำให้อัตรว่างลดลงได้ถึงร้อยละ 5 ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด					
ข้อเสนอแนะ	เห็นควรให้มีการทบทวนการดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนประเภทและชื่อตำแหน่งในสายงาน จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มเติม ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล และเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้กรมปศุสัตว์สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ ซึ่งจะส่งผลให้อัตรว่างของกรมปศุสัตว์มีจำนวนลดลง และเป็นการวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังในแต่ละตำแหน่งให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ						
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อให้การดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ 2. คณะกรรมการฯ กำหนดแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ 3. กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล เพื่ออัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 4. สร้างเว็บไซต์โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ เพื่อสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล และรับชมข้อมูลย้อนหลังได้ 5. สร้างการมีส่วนร่วม และดึงศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพออกมา โดยจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ ภายใต้ “Talent Talk” หัวข้อ “เส้นทางสู่ความสำเร็จ พร้อมจุดประกายไฟในตัวคุณ” และหัวข้อ “เส้นทาง HiPPS : จากความฝันสู่ความเป็นจริง” 6. มอบหมายกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้ได้รับปฏิบัติการกิจสำคัญ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และมีเวทีให้แสดงความสามารถ ศักยภาพ ให้เป็นที่ประจักษ์ 7. ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยให้สร้างผลงานที่สำคัญ และมีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ Infographic เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ ส่งผลให้การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนคุณภาพยังไม่ทั่วถึง ทำให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพยังไม่สามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้ระบบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ						
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ระดับ 5	ระดับ 1	อยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการ เพื่อนำข้อมูลมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมปศุสัตว์ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดใหม่		กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	2.1.1 จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1. ศึกษาระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2567 เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) 2. จัดทำคู่มือการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ 3. จัดทำรายละเอียดและนำเสนอกรมฯพิจารณาให้ข้าราชการกรมปศุสัตว์จัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. กำหนด 4. แจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ 5. จัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบไฟล์เอกสารหลักฐานที่ข้าราชการแนบ รับรองโดยการยืนยันตัวตนด้วยการลงลายมืออิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าของประวัติและผู้รับรองทะเบียนประวัติกรมปศุสัตว์ 6. รายงานและสรุปผลการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 541 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	1. การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ข้าราชการทุกคนต้องแนบเอกสารหลักฐานส่วนตัวลงไปในระบบ ซึ่งบางรายเอกสารสูญหาย จึงทำให้การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์เกิดความล่าช้า 2. ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) เป็นระบบที่พัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งปัจจุบันทางสำนักงาน ก.พ. ยังคงดำเนินการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในขณะนี้ระบบยังไม่เสถียร ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความสับสน					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 85	ร้อยละ 98.89	1. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร จำนวน 2,623 ราย 3. ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ได้ร้อยละ 98.89 4. พิจารณาสรุปลผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรเสนอผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนการ	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1. ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ 2. จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำผังกระบวนการ (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนการเดิมกับกระบวนการที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน โดยดำเนินกิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ จำนวน 1 กระบวนการ ได้แก่ การลาศึกษาเพิ่มเติมในประเทศในเวลาราชการ 4. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์คู่มือ/มาตรฐานการให้บริการผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบ 5. สรุปและรายงานผลกระบวนการ การลาศึกษาเพิ่มเติมในประเทศในเวลาราชการ พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
6. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.2 : จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	1 สื่อ	1. ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. รวบรวมข้อมูลกิจกรรมและผลงานของแต่ละ กลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่ และคัดเลือกกิจกรรมเพื่อจัดทำเป็นวิดีโอ ได้แก่ การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงในช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ บนยูทูป (Youtube) - 3. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และทางเพจ Facebook กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบ 4. มีการติดตามช่องทางบนยูทูป (Youtube) ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ จำนวน 15 คน และมียอดการเข้ารับชมสื่อ บนช่องทางยูทูป (Youtube) จำนวน 10 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	3.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70	ระดับ 5 ร้อยละ 90	1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570 และมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม กำหนดแผนดำเนินการ/รายละเอียดปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. ผู้รับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละประเด็น ดังนี้ 2.1 ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา 2.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) ของบุคลากร ให้ความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้มีศักยภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเป็นเลิศทุกมิติ 2.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร มีความพร้อมกับการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 2.5 ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	3.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ (ต่อ)	ร้อยละ 70	ระดับ 5 ร้อยละ 90	3. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมปศุสัตว์ภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 ดังนี้ 3.1 โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์ (Self Learning DLD) 3.2 โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการเรียนรู้ออนไลน์ กรมปศุสัตว์ (DLD Knowledge and Learning Management System) 3.3 การพัฒนารอบคิด (Mindset) และการพัฒนาทักษะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง 3.4 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) 3.5 โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมปศุสัตว์ 3.6 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัล 3.7 การประเมินความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม 3.8 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ 4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ 5. สรุปและรายงานผลการในแต่ละโครงการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรทุกคน เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	3.1.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 70	ระดับ 5 ร้อยละ 97.75	1. ศึกษา วิเคราะห์หาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ 2. เสนอกรมปศุสัตว์ขอความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. กรมปศุสัตว์ได้กำหนดให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะรายบุคคล ดังนี้ 3.1 ทักษะในการปฏิบัติงาน - ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) - ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) - ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) - ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) - ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) 3.2 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) - ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - การปฏิบัติตามและ ใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) - ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) - การพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริการ (Digital Service) - การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) - ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) 4. ติดตามการดำเนินการพัฒนาทักษะ รอบที่ 1/2568 และรอบที่ 2/2568 5. สรุปและรายงานผลดำเนินการพัฒนา รอบที่ 1/2568 และรอบที่ 2/2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรทุกคน เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.2.1 : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 90	1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ 2. กรมปศุสัตว์เห็นชอบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลากหลายช่องทาง 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านทางช่องทาง ดังนี้ 3.1 ระบบสื่อการเรียนรู้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Self Learning DLD) 3.2 ระบบ OCSC Learning Space 3.3 ระบบเรียนรู้ออนไลน์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักสูตรสิทธิมนุษยชน 3.4 TDGA e-Learning 4. ติดตามการดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากร รอบที่ 1/2568 และรอบที่ 2/2568 5. รายงานผลการดำเนินการในภาพรวม	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.2.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ 90	ระดับ 5 ร้อยละ 95	1. ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 2. กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา 3. เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล และประกาศแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมไปปฏิบัติ 4. หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ 5. บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเองได้ตามแผนการพัฒนา	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ยังไม่มีระบบในการบริหารจัดการการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ	อยู่ระหว่างการจัดทำของงบประมาณระบบบริหารจัดการองค์ความรู้รายบุคคลมีประสิทธิภาพ					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
9. โครงการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	3.3.1 ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาทรัพยากร บุคคล (DLD Training Roadmap)	ระดับ 5	ระดับ 4	อยู่ระหว่างกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดถึงวิธีการ ฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับขั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนา บุคลากร)
	3.3.2 ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับการ ทำงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมาย	-	ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเส้นทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกรมปศุสัตว์ (DLD Training Roadmap) ยังไม่แล้วเสร็จ		
ปัญหา/อุปสรรค	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่งสายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.4.1 : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	1 ต้นแบบ	ระดับ 5 1 ต้นแบบ	1. วางแผนการจัดการความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2. ศึกษาความเป็นไปได้ของผลงานที่จะขอรับรางวัลคุณภาพกรมปศุสัตว์และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปสู่ต้นแบบนวัตกรรม 3. ดำเนินการจัดทำผลงาน “ปศุสัตว์องค์กรแห่งการเรียนรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” 4. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้พร้อมถอดบทเรียน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อ Canva สำหรับผู้เริ่มต้นสร้างสรรค์งานราชการให้โดดเด่นด้วย Canva พร้อมทั้งให้ส่งผลงานการขยายผลองค์ความรู้ไปยังหน่วยงานภายนอกและบุคลากรภายนอกในรูปแบบ Infographic เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ยั่งยืน 5. ผลงาน “ปศุสัตว์องค์กรแห่งการเรียนรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” ได้รับรางวัลคุณภาพระดับดี เป็นนวัตกรรมต้นแบบที่ได้รับการพัฒนามาจากองค์ความรู้จากการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ขาดการวางแผนการทำงานล่วงหน้าในระยะยาว					
ข้อเสนอแนะ	วางแผนการจัดการความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมทรัพยากรบุคคล					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต						
11. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system)	3.5.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	1. ประชุมร่วมกับ กพร. ชี้แจงรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และพิจารณากำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ และมาตรการฯ ของตัวชี้วัดดังกล่าว 2. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568 เพื่อกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม 3. กรมปศุสัตว์ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กษ 0602/ว 26960 ลว. 20 ธ.ค. 67 แจ้งกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 4. กกจ. มีหนังสือติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารฯ ในรอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2568 และ 2/2568 5. อยู่ระหว่างรวบรวมคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามขั้นตอนกระบวนการต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล						
12. การเปิดเผยข้อมูล กฎระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5	ระดับ 5	กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำและนำข้อมูลตามกรอบการประเมินฯ ได้แก่ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 และรอบ 6 เดือน 2568 การประเมินความเสี่ยงการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน การขับเคลื่อนจริยธรรมและนำเข้าสู่ข้อมูลดังกล่าวผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2568 และรายงานผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอกรมปศุสัตว์ พิจารณานำไปใช้เป็นข้อมูลการตอบ OIT ในการประเมิน ITA ของกรมปศุสัตว์ 2568 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 และปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA2568 เสร็จสิ้นแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	4.2.1 : ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ได้ดำเนินการเผยแพร่ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน แจกเป็นรายเดือน เดือนละ 2 เนื้อหา ต.ค. 67 - ก.ย. 68 รวม 24 เนื้อหา/หัวข้อ และดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทำแบบประเมิน 2 กิจกรรม และสรุปผลรายงานโครงการฯ ภายในวันที่ 30 กันยายน 2568	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4.3.1 : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 รวมทั้งสิ้น 34 หน่วยงาน ได้ดำเนินการตามกรอบการประเมินในเครื่องมือ IIT และ EIT และ OIT ที่กำหนดแล้ว โดยเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ ประกาศผลการประเมินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด กรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	กรอบการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด อ้างอิงตามกรอบการประเมิน ITA ซึ่งมีแนวทางการประเมินที่ละเอียดและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี ปัญหาที่พบคือ บุคคลภายนอกยังคงขาดความรับรู้ความเข้าใจในประเด็นการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อค่าคะแนนการประเมิน ITA 2568					
ข้อเสนอแนะ	ดำเนินการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาในประเด็นการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับค่าคะแนนการประเมิน ITA2569 ให้สูงขึ้น					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร						
15. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 50	ระดับ 2 ร้อยละ 100	1. ดำเนินโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” ในมิติที่ 1 ด้านการทำงาน : กิจกรรม 5ส 2. หน่วยงานดำเนินการตามแผนและรายงานผลการดำเนินงานให้กรมปศุสัตว์ทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 70	ร้อยละ 94.31	1. ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบภาพประจำปี 2567 2. สร้างเครื่องมือและขออนุมัติใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบภาพประจำปี 2568 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบภาพประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 15 ม.ค.68 โดยมีผู้ตอบจำนวน 129 คนแบบสำรวจ จำนวน 129 คน 4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล 5. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบภาพประจำปี 2568 ร้อยละ 94.31	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	มีหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ภายในหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ทราบ (จำนวน 26 หน่วยงาน โดยมีผู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผน จำนวน 1,333 คน)					
ข้อเสนอแนะ	ควรดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572 โดยแยกดำเนินการจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ 2569					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด		
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร						
16. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	5.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 1	อยู่ระหว่างทบทวนและปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ตามคำสั่งกองการเจ้าหน้าที่ ที่ 1/2568 ลงวันที่ 9 ธ.ค. 67	ใช้งบประมาณ 5,270 (ยังไม่ได้ใช้)	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.2.2 ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70		ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ยังไม่แล้วเสร็จ		
ปัญหา/อุปสรรค	จากการศึกษา หาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีวิธีการที่ใกล้เคียงกันในการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากร เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, กรมป่าไม้, เป็นต้น มีเพียง 2 – 3 หน่วยงาน ทำให้มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะจัดทำแผนฯ คณะทำงานฯ มีความเห็นว่าควรศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมจากกระทรวงอื่น ๆ ประกอบกับคณะทำงานฯ มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลง จึงต้องแต่งตั้งคณะทำงานฯ และเริ่มกระบวนการจัดทำแผนฯ ใหม่ ทำให้การดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามที่กำหนด ทั้งนี้ ตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันฯ ซึ่งจะต้องมีแผนการสร้างความผูกพันฯ ก่อนและจะกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ ในปีงบประมาณถัดไป					
ข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ เนื่องจากคณะทำงานมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลง					