รายงานผลตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 6 เดือน)
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	4
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)	5
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	2
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	**1 กิจกรรม ระดับ 4** **ระดับ 1**
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	3
6. การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	 3 4
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัด : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	 4 4
9. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น **<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u>** เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง / สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่งสายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ	 3 -
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
11. การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน **1. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** **2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**	 5 5
12. การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยและการป้องกันการทุจริต	4
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4
15. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	 4 3
16. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ตัวชี้วัด : ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ **<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u>** เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. มีการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี พ.ศ. 2569 ในระหว่างวันที่ 30 มีนาคม 2569 – 8 พฤษภาคม 2569 และจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลในภาพรวม และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนและการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรนำผลการสำรวจความผูกพันดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในปีงบประมาณถัดไป เพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้ทันสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยนำข้อมูลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นหนึ่งปัจจัยในการทำแผนเพื่อให้ได้ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่ถูกต้อง แม่นยำ ตรงกับความต้องการของข้าราชการกรมปศุสัตว์	 - -

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 4	1. สำรวจข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ ณ วันที่ 31 มี.ค. 2569 จำนวน 630 ตำแหน่ง (13.62%) และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารอัตราว่าง ดังนี้ 1.1 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 475 ตำแหน่ง (10.27%) 1.2 ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง จำนวน 155 ตำแหน่ง (3.15%) 2. ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2568 เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังและอัตราว่าง 3. เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบแผนการบริหารกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนด (ณ 25 พ.ย. 2568) 4. ดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลัง 4.1 การเกลี่ยตำแหน่ง 1) ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 7 ตำแหน่ง 2) ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง 4.2 การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 1) การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 11 ตำแหน่ง (อ.ก.พ.กรม พิจารณาเห็นชอบ 9 ตำแหน่ง) 2) การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น หัวหน้างาน จำนวน 3 ตำแหน่ง 4.3 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 1) ดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน 7 ตำแหน่ง 2) ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน 10 ตำแหน่ง 170 อัตรา ณ วันที่ 2 มีนาคม 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหา)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี (ดำเนินการตรงตามแผนที่กำหนดไว้)						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ดังนี้ 1. ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ครั้งที่ 1/2569 เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 22 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 2. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 22 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 3. สร้างการมีส่วนร่วมจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ภายใต้ “Talent Talk” หัวข้อ “เส้นทาง HiPPS : จากความฝันสู่ความเป็นจริง” 4. มอบหมายกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้ได้รับปฏิบัติภารกิจสำคัญ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และมีเวทีให้แสดงความสามารถ ศักยภาพ ให้เป็นที่ประจักษ์ 5. ติดตามการใช้ประโยชน์ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 20 โดยให้สร้างผลงานที่สำคัญ และมีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ Infographic เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ 1/2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ทำให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพยังไม่สามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ หลากหลายมากขึ้น						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ระดับ 5	ระดับ 2	1. ดำเนินการทบทวนการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกรมปศุสัตว์ที่ผ่านมา 2. วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ เช่น ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง การเกษียณอายุราชการ บทบาทภารกิจของตำแหน่งนั้น ๆ จำนวนผู้มีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ปัญหาในการสื่อสารกับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญถึงความสำคัญในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง						
ข้อเสนอแนะ	ดำเนินการจัดทำรายงาน บทวิเคราะห์ หรือจัดประชุมเพื่อชี้แจงแผนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
4. การใช้งานระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)	2.1.1 จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการหรือบริหารจัดการ	1 กิจกรรม	ระดับ 4	1. ศึกษาคู่มือการลงทะเบียนระบบยื่นแบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) และคู่มือการใช้งานระบบให้บริการขอรับบำเหน็จบำนาญและตรวจสอบสิทธิประโยชน์ของตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้งานการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญ 2. เสนอกรมเพื่อพิจารณาอนุญาตแจ้งเวียนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทราบและประชาสัมพันธ์การเข้าใช้งานระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) และ Mobile Application "Digital Pension" ผ่านแอปพลิเคชัน ThaID ให้กับผู้มีสิทธิขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งเวียนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทางอีเมลและระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ 3. ให้คำปรึกษา แนะนำคู่มือการใช้งานระบบ แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการ 4. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการ สามารถยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญได้สำเร็จ และทราบผลประมาณการเกี่ยวกับอายุราชการ จำนวนเงินของบำเหน็จบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ และเงิน กบข. (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่จะได้รับเมื่อพ้นราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการบางราย โทรศัพท์มือถือไม่รองรับแอพลิเคชัน ThaID ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการยืนยันตัวตนเพื่อลงทะเบียนและเข้าสู่ระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) กรมบัญชีกลาง						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
4. การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 90	ระดับ 1	ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน	1 กิจกรรม/กระบวนการ	ระดับ 3	1. ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนงานโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำผังกระบวนงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนงานเดิมกับกระบวนงานที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
6. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.2 จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัล เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	ระดับ 2	1. ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อดำเนินการจัดทำสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80	ระดับ 3	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 80	ระดับ 4	1. ศึกษาวิเคราะห์และหาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2.เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 3. ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบการประเมินที่ 1/2569 4. ติดตามหน่วยงานในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล รอบที่ 1/2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรทุกคน เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ระดับ 4	1.วางแผนการจัดกิจกรรมหรือกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ 2. เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 3. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการฯ 4. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 32 ราย เมื่อเทียบกับผู้เข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 8 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ 95	ระดับ 4	1. ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 2. กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา 3. เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมไปปฏิบัติ 4. หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติโดยบุคลากรกรมปศุสัตว์ มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	หน่วยงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างจริงจัง						
ข้อเสนอแนะ	ควรชี้แจงและทำความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
9. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	3.3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD development Roadmap)	ระดับ 5	ระดับ 3	1.ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับตำแหน่ง/สายงาน 2. วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแบบประเมินและดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap) 3. นำผลจากการประเมินวิเคราะห์หาช่องว่างทักษะ (Skill Gap) หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับชั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 60 ของกลุ่มเป้าหมาย	-	ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ (DLD Training Roadmap) ยังไม่แล้วเสร็จ		-	
ปัญหา/อุปสรรค	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่งสายงานและระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.4.1 จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	1 กิจกรรม	ระดับ 4	1. วางแผนการจัดการความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2. เสนอแผนการจัดการและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ต้นแบบนวัตกรรม 3. ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ Insight HR ในหัวข้อต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ที่สามารถสร้างคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 4. บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถนำองค์ความรู้ Insight HR ในหัวข้อต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ยังไม่มีการติดตามรายงานผลการนำไปใช้ประโยชน์						
ข้อเสนอแนะ	ติดตามองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์อย่างไร เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรมต้นแบบ						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
11. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system) **(1.กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)**	3.5.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	1 ศึกษารายละเอียดตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2569 2 ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ พิจารณาร่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร ประจำปี 2569 ครั้งที่ 1 (เมื่อวันที่ 28 พ.ย. 68) 3-4 จัดทำร่างกรอบการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ และประกาศกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปี พ.ศ. 2569 และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทราบ (ตามหนังสือที่ กษ 0602/25713 ลว. 16 ธ.ค. 68) 5 การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามกรอบการประเมินฯ ประจำปี พ.ศ. 2569 ดังนี้ - ติดตามผลการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดฯ (กษ 0602/ว 275 ลว. 15 ม.ค. 69) - แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และหน่วยงานเจ้าภาพรายงานผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานฯ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ 1/2569 ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด (กษ 0602/ว 5696-5700 ลว. 23 มี.ค. 69)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
11. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system) **(2.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)**	3.5.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	1 ศึกษารายละเอียดสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ตาม ว 18/2567 และมติ อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ 2 ทบทวนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ 3 จัดทำร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ (คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในการประชุมครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 28 พ.ย. 68 มีมติเห็นชอบให้เสนอกรมปศุสัตว์ เพื่อประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ) 4 ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน (ตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลว. 11 มี.ค. 69) 5 ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และดำเนินการชี้แจงหลักเกณฑ์ ดังกล่าว ในวันที่ 13 มี.ค. 69 เพื่อเป็นการซักซ้อมและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :** เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
12. การเปิดเผยข้อมูล กฎระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5	ระดับ 1	เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2569 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2569 เป็นผลให้กรมปศุสัตว์ไม่สามารถดำเนินการตามกรอบแนวทางเดิมได้ จึงได้เสนอกรมปศุสัตว์ ปรับกรอบแนวทางการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ ป.ป.ช. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	4.2.1 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ 4	ได้ดำเนินการเผยแพร่ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน แจ้งเป็นรายเดือนเดือนละ 2 เนื้อหา ต.ค. 67 - มี. ค. 68 รวม 12 เนื้อหา/หัวข้อ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4.3.1 : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละ 100ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	ระดับ 4	เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2569 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2569 เป็นผลให้กรมปศุสัตว์ไม่สามารถดำเนินการตามกรอบแนวทางเดิมได้ จึงได้เสนอกรมปศุสัตว์ มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ กษ 0602/ว4873 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2569 แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 และสำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร เตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด โดยจัดเตรียมข้อมูลผู้ประสานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2569 และกองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวจากทุกหน่วยงานครบถ้วนแล้วเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	กรอบการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด อ้างอิงตามกรอบการประเมิน ITA ซึ่งในปี 2569 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศหลักเกณฑ์ที่ล่าช้าออกไป และปรับเกณฑ์การประเมินที่ละเอียดและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลระยะเวลาในการดำเนินงานมีความคลาดเคลื่อนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินใหม่						
ข้อเสนอแนะ	ปรับกรอบระยะเวลาการดำเนินการให้สอดคล้องกับที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และจัดประชุมชี้แจงกรอบการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจในการประเมินตามกรอบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	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 70	ระดับ 4	บุคลากรกรมปศุสัตว์ดำเนินการกรอกรายละเอียดในใบแจ้งรับความคุ้มครอง ระบุผู้รับผลประโยชน์ ชำระเงินและแนบหลักฐานการชำระเงินส่งให้บริษัทประกันภัยแล้ว (ปิดรับใบแจ้งรับความคุ้มครองแล้ว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2569)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 80	ระดับ 3	แจ้งเวียนบุคลากรกรมปศุสัตว์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มเพื่อสวัสดิการประจำปี 2569 แล้ว ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ 0602/ว2190 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2569 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจโครงการ โครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มเพื่อสวัสดิการ ประจำปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลา	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	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.68-30 ก.ย.69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.2.2 ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์	-	-	ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ยังไม่แล้วเสร็จ			
ปัญหา/อุปสรรค	สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2569 ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม 2569 – 8 พฤษภาคม 2569 และจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลในภาพรวม และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนและการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ข้อเสนอแนะ	เห็นควรนำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2569 ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้ทันสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยนำข้อมูลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นหนึ่งปัจจัยในการทำแผนดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่ถูกต้อง แม่นยำ ตรงกับความต้องการของข้าราชการกรมปศุสัตว์						