สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเป้าหมาย (ภายในปี 70)	ข้อมูลพื้นฐาน (ณ 30 ก.ย. 68)	ข้อมูลปัจจุบัน (ณ 30 ก.ย. 69)	Flagship Projects	สถานะ
G1 : การบริหารจัดการอัตรากำลังมีประสิทธิภาพสูงสุด	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 5	ร้อยละ 3.43 (159 ตน.) กรอบ 4,639 อัตรา	ร้อยละ 0.74 (34 ตน.) กรอบ 4,625 อัตรา	โครงการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	ลดลง 2.69% (125 ตน.)
G2 : บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์ในภาพรวม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 90	ร้อยละ 80	โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	
G3 : ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากร	ไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน	80.17 คะแนน (ผลสำรวจฯ จาก สนง. ก.พ. ปี 67)	81.98 คะแนน (ผลสำรวจฯ จาก สนง. ก.พ. ปี 69)	โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อกรมปศุสัตว์	เพิ่มขึ้น 1.81 คะแนน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 69	ความก้าวหน้า ปี 69	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ								
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บริหารอัตรากำลังให้มีขนาดและสมรรถนะเหมาะสมกับการบรรลุภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง	ไม่เกินร้อยละ 5	ร้อยละ 0.74	โครงการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	จัดทำและดำเนินการ ตามแผนการบริหาร ตำแหน่งว่าง ของกรมปศุสัตว์	1.ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 556 ตำแหน่ง 2.สรรหาและบรรจุ/แต่งตั้ง 443 ตำแหน่ง	5	กลุ่มพัฒนาระบบฯ/ กลุ่มสรรหาฯ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**	**เป้าหมาย ปี 69**	**ความก้าวหน้า ปี 69**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	Action Plan	**ผลการดำเนินการ/ผลผลิต**	**ระดับ**	**ผู้รับผิดชอบ**
เป้าประสงค์ที่ 1.2 มีระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)	ดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมปศุสัตว์	ขับเคลื่อนระบบ Talent Management อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การรับสมัคร จัดกิจกรรม “Talent Talk” และติดตามการใช้ประโยชน์ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
	1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ระดับ 5	ระดับ 1	โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ	ทบทวนแผนฯ และศึกษาหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการ รวมถึงนโยบายการบริหารอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1	กลุ่มสรรหาฯ/กลุ่มพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี								
เป้าประสงค์ที่ 2.1 นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	การใช้งานระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)	กรมปศุสัตว์ มีการใช้งานระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) และ Mobile Application "Digital Pension" โดยยืนยันตัวตนผ่านแอปพลิเคชัน ThaID โดยส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญผ่านระบบสำเร็จ	5	กลุ่มทะเบียนฯ
	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ 90	ร้อยละ 97.41		สำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 2,338 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 97.41	5	กลุ่มทะเบียนฯ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**	**เป้าหมาย ปี 69**	**ความก้าวหน้า ปี 69**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**Action Plan**	**ผลการดำเนินการ/ผลผลิต**	**ระดับ**	**ผู้รับผิดชอบ**
เป้าประสงค์ที่ 2.2 พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน	1 กิจกรรม /กระบวนการ	1 กิจกรรม	การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	การพัฒนากระบวนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินกิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกระบวนงาน โดยการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงกระบวนงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน ได้แก่ กระบวนงานพัฒนาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ในสังกัด	5	ฝ่ายบริหารฯ
	2.2.2 จำนวนสื่อ/ช่องทางดิจิทัล เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	1 สื่อ	เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รวบรวมข้อมูลกิจกรรมและผลงาน และคัดเลือกกิจกรรมเพื่อจัดทำเป็นวิดีโอ ได้แก่ การอบรมผู้ใช้งานระบบ DLD Knowledge and Learning Management System เผยแพร่ทาง Youtube ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์	5	ฝ่ายบริหารฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต								
เป้าประสงค์ที่ 3.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้บุคลากร กรมปศุสัตว์ ในทุกระดับ ทุกสายงาน	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์	ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 โดยมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 80	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
	3.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 98.59		จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	บุคลากรกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) ร้อยละ 98.59	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**	**เป้าหมาย ปี 69**	**ความก้าวหน้า ปี 69**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	**Action Plan**	**ผลการดำเนินการ/ผลผลิต**	**ระดับ**	**ผู้รับผิดชอบ**
เป้าประสงค์ที่ 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ได้รับการเพิ่มทักษะและสมรรถนะ มุ่งสู่การเป็นบุคลากรสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง	3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคลากร	กิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรเกิดการเรียนรู้ผ่านการอบรมกฎหมายปศุสัตว์ ร้อยละ 100	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
	3.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :	ร้อยละ 95	ร้อยละ 98		การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ 98	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต (ต่อ)								
เป้าประสงค์ที่ 3.3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน	3.3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training	ระดับ 5	ระดับ 4	โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	จัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	อยู่ระหว่างกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมรายละเอียดถึงวิธีการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับชั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	4	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
	3.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 60 ของกลุ่มเป้าหมาย				ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ (DLD Training Roadmap) ยังไม่แล้วเสร็จ		กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	**ตัวชี้วัด**	**เป้าหมาย ปี 69**	**ความก้าวหน้า ปี 69**	**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ที่ 3.4 สร้างต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	3.4.1 จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	1 ต้นแบบ	1 ต้นแบบ	กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดทำและดำเนินการตามแผนการจัดการและการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	ต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ต้นแบบ ได้แก่ “กิจกรรมเตรียมความพร้อม HiPPS ภายใต้ “Talent Talk” รุ่นที่ 22”	5	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 3.5 การบริหารผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.5.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system)	จัดทำและดำเนินการตามแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	1.กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สอดคล้องกับ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ	5	กลุ่มพัฒนาระบบฯ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 69	ความก้าวหน้า ปี 69	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์ที่ 4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5	ระดับ 5	การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำและดำเนินการตามกรอบแนวทางเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมตรวจสอบข้อมูลฯ ทางเว็บไซต์	มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรรับทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	5	กลุ่มวินัยฯ และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
เป้าประสงค์ที่ 4.2 เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยและการป้องกันการทุจริต	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยและการป้องกันการทุจริต	จัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยและการป้องกันการทุจริต	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	5	
เป้าประสงค์ที่ 4.3 กรมปศุสัตว์เป็นองค์กรที่ใสสะอาด	4.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	ทบทวนและปรับปรุงกรอบแนวทางการประเมินโครงการหน่วยงานใสสะอาด ให้สอดคล้องตามกรอบ ITA และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภายในกรมปศุสัตว์	หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ ที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 34 หน่วยงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ 34 หน่วยงาน	5	

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570					การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 69	ความก้าวหน้า ปี 69	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	Action Plan	ผลการดำเนินการ/ผลผลิต	ระดับ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร								
เป้าประสงค์ที่ 5.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสุขและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 70	ร้อยละ 78.6	โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ดำเนินโครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มเพื่อสวัสดิการ	บุคลากรกรมปศุสัตว์ ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผ่านการเข้าร่วมโครงการฯ	5	กลุ่มสวัสดิการฯ
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 78.4		สำรวจความพึงพอใจบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผ่านการเข้าร่วมโครงการฯ	มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 817 คน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.4	5	กลุ่มสวัสดิการฯ
เป้าประสงค์ที่ 5.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์	5.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 1	โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	จัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์	อยู่ระหว่างการศึกษาข้อมูลและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์	1	กลุ่มสวัสดิการฯ
	5.2.2 ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81.98		ติดตามรายงานผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ.	ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ. มีคะแนนความผูกพันรวม ร้อยละ 81.98		กลุ่มสวัสดิการฯ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 12 เดือน)
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์ **ตัวชี้วัด :** ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง (ไม่เกินร้อยละ 5)	ร้อยละ 0.74 ระดับ 5
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system) **ตัวชี้วัด :** ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ)	ระดับ 5
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) **ตัวชี้วัด :** ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ **<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u>** เนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือน พ.ย. 2569	ระดับ 1
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล **ตัวชี้วัด**: จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ (ปีละ 1 กิจกรรม) **ตัวชี้วัด** : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 90)	1 กิจกรรม ระดับ 5 ร้อยละ 97.41 ระดับ 5
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ **ตัวชี้วัด :** จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน (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 80) **ตัวชี้วัด** : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ(Smart Officer) (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80 ระดับ 5 ร้อยละ 98.59 ระดับ 5
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร **ตัวชี้วัด** : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ (ร้อยละ 80) **ตัวชี้วัด** : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 95)	ร้อยละ 100 ระดับ 5 ร้อยละ 98 ระดับ 5
9. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) **ตัวชี้วัด** : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap) **ตัวชี้วัด** : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 60 ของกลุ่มเป้าหมาย)	ระดับ 4 -

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม จำนวน 16 โครงการ	ผลการดำเนินการ
<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u> เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง/สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์เนื่องจากตำแหน่ง สายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ	
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 70) **ตัวชี้วัด** : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 78.6 ระดับ 5 ร้อยละ 78.4
16. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ **ตัวชี้วัด** : ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ **ตัวชี้วัด** : ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์ (ร้อยละ 80) **<u>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน</u>** อยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ตามผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2569 ของกรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2569 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยตัดปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ และเพิ่มปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับ 1 ร้อยละ 81.98

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 และจำนวนตำแหน่งว่างลดลงจากร้อยละ16.88 เหลือร้อยละ 0.74 (ข้อมูล ณ 30 ก.ย.69)	1. สำรวจข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ ณ วันที่ 31 มี.ค. 69 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 1/2569 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2568 เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังและอัตราว่าง และเสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบแผนการบริหารกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนด (ณ 25 พ.ย. 2568) 3. มีการปรับปรุงแผนบริหารอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของกรมปศุสัตว์ ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2569 วิเคราะห์อัตราว่าง ณ มิ.ย. 69 จำนวน 638 ตำแหน่ง (13.79%) เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบแผนบริหารอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ของกรมปศุสัตว์ (ฉบับปรับปรุง) 4. ดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลัง จำนวน 556 ตำแหน่ง 4.1 การเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน 13 ตำแหน่ง 1) ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 12 ตำแหน่ง 2) ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง 4.2 การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง จำนวน 543 ตำแหน่ง 1) การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 17 ตำแหน่ง 2) การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น หัวหน้างาน จำนวน 94 ตำแหน่ง 3) การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น อำนวยการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 4) การกำหนดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง (ต่อ)	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 และจำนวนตำแหน่งว่างลดลงจากร้อยละ16.88 เหลือร้อยละ 0.74 (ข้อมูล ณ 30 ก.ย.69)	5) เปลี่ยนชื่อทางการบริหาร จำนวน 18 ตำแหน่ง 6) การเปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน จำนวน 412 ตำแหน่ง 4.3 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 1) บรรจุ 443 ราย 1.1) ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกฯ (นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ) และบรรจุ 196 ราย 1.2) ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ และบรรจุ 247 ราย 2) การประเมินบุคคลฯ เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน (วิชาการ) 2.1) ทรงคุณวุฒิ/เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ราย 2.2) ชำนาญการพิเศษ จำนวน 128 ราย 2.3) ชำนาญการ จำนวน 50 ราย 3) การคัดเลือกระดับอาวุโส 3.1) สัตวแพทย์ จำนวน 3 ราย 3.2) เจ้าพนักงานสัตวบาล 8 ราย 3.3) สัตวแพทย์/เจ้าพนักงานสัตวบาล 12 ราย 3.4) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 5 ราย 4) การดำเนินการคัดเลือกประเภทอำนวยการ 4.1) แต่งตั้ง จำนวน 24 ราย 4.2) การจัดทำบัญชีจำนวน 9 บัญชี 5) การย้ายข้าราชการ จำนวน 673 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หากไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน จะส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตราว่าง รวมทั้งการดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและการรายงานอัตราว่างเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามที่ คปร.กำหนด 2. การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง (การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน) เป็นอำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวง การดำเนินการอาจไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด						
ข้อเสนอแนะ	ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เป็นไปตามแผนฯ ที่กำหนด						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 16, 20 - 21 โดยให้สร้างผลงานที่สำคัญ และมีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ Infographic	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ทำให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพยังไม่สามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ หลากหลายมากขึ้น						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 1	- อยู่ระหว่างการทบทวนการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	เนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือน พ.ย. 2569						
ข้อเสนอแนะ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 สามารถเปลี่ยนแปลงโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) เป็นแนวทางอื่น ๆ ได้ ในการเตรียมความพร้อมในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 5	1. ศึกษาคู่มือการลงทะเบียนระบบยื่นแบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)และคู่มือการใช้งานระบบให้บริการขอรับ 2. เสนอกรมเพื่อพิจารณาอนุญาตแจ้งเวียนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทราบและประชาสัมพันธ์การเข้าใช้งานระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) และ Mobile Application "Digital Pension" โดยยืนยันตัวตนผ่านแอปพลิเคชัน ThaID ให้กับผู้มีสิทธิขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งเวียนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทางอีเมลและระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ 3. ให้คำปรึกษา แนะนำคู่มือการใช้งานระบบ แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ 4. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการ สามารถยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญได้สำเร็จ และทราบผลประมาณการเกี่ยวกับอายุราชการ จำนวนเงินของบำเหน็จบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ และเงิน กบข. (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) ที่จะได้รับเมื่อพ้นราชการ 5. ดูสรุปรายงานการใช้งานผ่านระบบการยื่นแบบขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) โดยดำเนินการได้ 100%	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 90	ระดับ 5 ร้อยละ 97.41	1.ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร 2. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร จำนวน 2,338 ราย 4. ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ได้ร้อยละ 97.41 5. พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอกรมปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม ระดับ 5	1. ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพ 2. จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำผังกระบวนงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนงานเดิมกับกระบวนงานที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน โดยดำเนินกิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกระบวนงาน จำนวน 1 กระบวน/กิจกรรม ดังนี้ - กระบวนงานพัฒนาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ในสังกัดส่วนกลาง 4. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์คู่มือ ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ให้บุคลากรใน กรมปศุสัตว์รับทราบ 5. สรุปและรายงานผลกระบวนงานพัฒนาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมปศุสัตว์ในสังกัดส่วนกลาง พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
6. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.2 จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	ระดับ 5 1 สื่อ	1. ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพิ่ม/สร้างสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ดำเนินการจัดทำสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงในช่องทางยูทูป (Youtube) ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ 3. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อดำเนินการจัดทำสื่อดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1) นำกิจกรรมและผลงานของแต่ละ กลุ่ม/ฝ่าย ของกองการ-เจ้าหน้าที่จัดทำวิดีโอลงในช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ บนยูทูป (Youtube) - การอบรมผู้ใช้งานระบบ DLD Knowledge and Learning Mangament System (กลุ่มพัฒนาบุคลากร) 4. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบ 5. มีการติดตามช่องทางบนยูทูป (Youtube) ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ เพิ่มมากขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 5 ร้อยละ 80	1. มีการทบทวนแผนในการดำเนินการและวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 3. มอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม กำหนดแผนดำเนินการ/รายละเอียดปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4. ผู้รับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละประเด็น ดังนี้ 4.1 ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา 4.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) ของบุคลากร ให้มีความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเป็นเลิศทุกมิติ 4.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรมีความพร้อมกับการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 4.5 ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 (ต่อ)	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 80	5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้ 5.1 โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการเรียนรู้ออนไลน์ กรมปศุสัตว์ (DLD Knowledge and Learning Management System) 5.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) 5.3 โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรกรมปศุสัตว์ 5.4 หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับบุคลากรภาครัฐ 5.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับอำเภอ รุ่นที่ 1 – 2 5.6 โครงการฝึกอบรม “ผสานพลัง สร้างข้าราชการยุคใหม่ “รุ่นที่ 58 – 59” 5.7 โครงการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี (หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ) รุ่นที่ 59 - 61 5.8 ประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 - 61) 5.9 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 (ต่อ)	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 80	5.10 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเขียนหนังสือราชการอย่างไร...ให้ได้เรื่องและถูกต้อง รุ่นที่ 1 – 2 5.11 หลักสูตรการอบรมการใช้งานระบบจัดการความรู้และการเรียนรู้ออนไลน์ กรมปศุสัตว์ สำหรับผู้ดูแลระบบและเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน 6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร 7. สรุปและรายงานผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรทุกคน เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	3.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 98.59	1. ศึกษาวิเคราะห์และหาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 2.เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 3. ดำเนินการแจ้งหน่วยงานสังกัดกรมปศุสัตว์ดำเนินการพัฒนาทักษะ Smart Officer บุคลากรในสังกัดตามแนวทางที่กรมกำหนด ดังนี้ 3.1 ทักษะในการปฏิบัติงาน - ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) - ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) - ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) - ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) 3.2 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) - ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - การปฏิบัติตามและ ใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) - ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) - การพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริการ (Digital Service)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570	3.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ (Smart Officer) (ต่อ)	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 98.59	- การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) - ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) 4. ติดตามหน่วยงานในการจัดทำผลการพัฒนารายบุคคล รอบที่ 2/2569 5.สรุปและรายงานผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับพัฒนาทักษะ Smart Officer โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้ กรมปศุสัตว์จัดอบรมเอง จำนวน 8,353 ราย กรมปศุสัตว์ส่งคนเข้ารับการอบรม จำนวน 827 ราย อบรมผ่านระบบ elearning จำนวน 2,042 ราย รวมทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 11,222 ราย จากอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 11,382 ราย คิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ (Smart Officer) ร้อยละ 98.59	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรทุกคน เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย (นิติกร 60 ราย)	1. วางแผนการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ 2. เสนอกรมปศุสัตว์เพื่อขอความเห็นชอบโครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ 3. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ 4. ติดตามผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ 5. สรุปและรายงานผลการดำเนินการโครงการฝึกอบรมหลักสูตร กฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ตำแหน่งนิติกรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 60 ราย จากอัตรากำลังตำแหน่งนิติกรทั้งหมด จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละในการส่งเสริมให้นิติกรเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายปศุสัตว์และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐ ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ 95	ระดับ 5 ร้อยละ 98	1. ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 2. กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา 3. เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมไปปฏิบัติ 4. หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 5.หน่วยงานวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 6.กองการเจ้าหน้าที่ติดตามการพัฒนารายบุคคลตามแผนการพัฒนาที่ตนเองกำหนดผ่านหน่วยงานกรมปศุสัตว์ ข้าราชการ 3,940 คน พนักงานราชการ 5,410 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	อยู่ระหว่างการติดตามผลการพัฒนา คาดว่าบุคลากรจะได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 98						
ข้อเสนอแนะ	รายงานผลการดำเนินงานเดือนพฤศจิกายน เพื่อได้ผลดำเนินการอย่างถูกต้องครบถ้วน						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 Training Roadmap)	ระดับ 5	ระดับ 4	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ละระดับตำแหน่ง/ สายงาน 2. วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแบบประเมินและดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap) 3. นำผลจากการประเมินวิเคราะห์หาช่องว่างทักษะ (Skill Gap) หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับชั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน 4.อยู่ระหว่างกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดถึงวิธีการฝึกอบรม 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	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่งสายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.4.1 จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	1 ต้นแบบ	ระดับ 5 1 ต้นแบบ	กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ภายใต้ “Talent Talk” หัวข้อ “เส้นทาง HiPPS : จากความฝันสู่ความเป็นจริง” (รุ่นที่ 22) 1. วางแผนการจัดการความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2. เสนอแผนการจัดการและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ต้นแบบนวัตกรรม 3. ดำเนินการจัดกิจกรรม “Talent Talk” โดยเชิญต้นแบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาถ่ายทอดองค์รู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างคุณค่าและเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการ 4. บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถนำองค์ความรู้ และประสบการณ์ต้นแบบไปปรับใช้ในการทำงานและการเข้าสู่การคัดเลือกระบบ HiPPS 5. รายงานผลการดำเนินการตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 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 จัดทำร่างกรอบการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ และประกาศกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ประจำปี พ.ศ. 2569 และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทราบ (ตามหนังสือที่ กษ 0602/25713 ลว. 16 ธ.ค. 68) และดำเนินการปรับปรุงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 2/2569 5 การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินฯ ประจำปี พ.ศ. 2569 ทั้ง 2 รอบการประเมิน ดำเนินการตามรอบปฏิทิน ดังนี้ - ติดตามผลการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดฯ (กษ 0602/ว 275 ลว. 15 ม.ค. 69) - แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และหน่วยงานเจ้าภาพรายงานผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานฯ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ 2/2569 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 12 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 (ต่อ)	ระดับ 5	ระดับ 5	1 ศึกษารายละเอียดสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.4/ว 18 ลว. 6 พ.ค. 68 เรื่องมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ) 2 ทบทวนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะของข้าราชการ (ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลว. ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑) 3 จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เสนอกรมปศุสัตว์เห็นชอบ (คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในการประชุมครั้งที่ 2/69 เมื่อวันที่ 24 ก.พ. 69 มีมติเห็นชอบให้เสนอกรมปศุสัตว์ เพื่อประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้ทุกหน่วยงานและถือปฏิบัติ 4 กรมปศุสัตว์มีหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ และแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ลว. 11 มี.ค. 69 (ตามหนังสือ ที่ กษ 0602/ว 4989 ลว. 12 มี.ค. 69)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 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 (ต่อ)	ระดับ 5	ระดับ 5	5 ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้ง 2 รอบการประเมิน และได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ดังกล่าวแก่บุคลากรในสังกัดกรมปศุสัตว์เพื่อเป็นการซักซ้อมความเข้าใจ ให้เป็นมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน ในวันที่ 13 มี.ค. 69 และวันที่ 16 ก.ย. 69 ผ่านระบบการประชุมออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 5	- เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2569 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2569 เป็นผลให้กรมปศุสัตว์ ไม่สามารถดำเนินการตามกรอบแนวทางเดิมได้ จึงได้เสนอกรมปศุสัตว์ ปรับกรอบแนวทางการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ ป.ป.ช. กำหนด - กรมปศุสัตว์ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กษ 0602/ว4873 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2569 แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9และสำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร เตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด โดยจัดเตรียมข้อมูลผู้ประสาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2569 และกองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวจากทุกหน่วย - ประชุมชี้แจงแนวทางในวันที่ 16 เมษายน 2569 เพื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจในแบบวัดความรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน (IIT) และภายนอก (EIT) และแนวทางการเตรียมข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) - กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามแบบฟอร์ม OIT ที่กำหนด และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนหรือการเลื่อน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แผนและผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนและผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - เสนอกรมปศุสัตว์รับทราบการนำข้อมูลขึ้นสู่เว็บไซต์และสั่งการมอบหมายให้นำเข้าสู่ระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช.	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ./และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :** เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ 5 ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ได้ดำเนินการเผยแพร่ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน แจ้งเป็นรายเดือน เดือนละ 2 เนื้อหา ต.ค. 68 - ก.ย. 69 รวม 24 เนื้อหา/หัวข้อ และดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทำแบบประเมิน 2 กิจกรรม ภายในวันที่ 21 กันยายน 2569 จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 2 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 416 ราย และรายงานผลการดำเนินการให้กรมปศุสัตว์ทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)/และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละ 100	ระดับ 5 ร้อยละ 100	- กรมปศุสัตว์ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กษ 0602/ว4873 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2569 แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9และสำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร เตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด โดยจัดเตรียมข้อมูลผู้ประสาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2569 และกองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวจากทุกหน่วย - กรมปศุสัตว์อนุมัติให้ดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด กรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2569 โดยนำกรอบการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. มาเป็นกรอบในการประเมินหน่วยงานสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 และ สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และจะประชุมชี้แจงแนวทางในวันที่ 9 เมษายน 2569 - รวบรวมข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) แบบวัดความรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และ (EIT) ของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)/และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :** เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)	ร้อยละ 100	ระดับ 5 ร้อยละ 100	- กรมปศุสัตว์ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กษ 0602/ว4873 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2569 แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9และสำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร เตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด โดยจัดเตรียมข้อมูลผู้ประสาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2569 และกองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวจากทุกหน่วย - กรมปศุสัตว์อนุมัติให้ดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาดกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2569 โดยนำกรอบการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. มาเป็นกรอบในการประเมินหน่วยงานสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 และ สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และจะประชุมชี้แจงแนวทางในวันที่ 9 เมษายน 2569 - รวบรวมข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) แบบวัดความรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และ (EIT) ของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ - สรุปผลรายงานกรมปศุสัตว์ พิจารณาประกาศผลโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาดกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2569 และแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ ระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 และ สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร (กษ 0602/ว18417 ลงวันที่ 7 กันยายน 2569)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)/และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
ปัญหา/อุปสรรค	กรอบการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด อ้างอิงตามกรอบการประเมิน ITA โดยปัญหาที่พบ คือ ความล่าช้าและความไม่ชัดเจนของกรอบการประเมินที่ล่วงเลยระยะเวลาเป็นผลให้การดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 1-2 มีความล่าช้า						
ข้อเสนอแนะ	ประเมินหรือคาดการณ์ล่วงหน้าและกำหนดแนวทางเตรียมความพร้อมโดยอ้างอิงความเป็นไปได้ตามการประเมินในปีที่ผ่านๆ มา เช่น เตรียมความพร้อมในเรื่องข้อมูลและผู้ประสานของหน่วยงาน						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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 5 ร้อยละ 78.56	ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มเพื่อสวัสดิการ ประจำปี 2569 โดยมีบุคลากรกรมปศุสัตว์เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 7,597 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.56 จาก 9,655 คน ข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2568)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 78.4	สรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ0602/ว3627 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2569 เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มเพื่อสวัสดิการ ประจำปี 2569 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 817 คน ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 78.4)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567-2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2569		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	ระดับ 1	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ)	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
	5.2.2 ร้อยละความผูกพันของข้าราชการกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80	ระดับ 5 ร้อยละ 81.98	รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ. มีคะแนนความผูกพันรวม ร้อยละ 81.98	-	1 ต.ค. 68-30 ก.ย. 69	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	อยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ตามผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2569 ของกรมปศุสัตว์ โดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2569 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยตัดปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ และเพิ่มปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
ข้อเสนอแนะ	เห็นควรนำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2569 ของกรมปศุสัตว์ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และตรงกับความต้องการของข้าราชการกรมปศุสัตว์						