



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรมปศุสัตว์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



กองการเจ้าหน้าที่
กรมปศุสัตว์

คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงาน ก.พ. ทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และมั่นใจได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 42 ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ซึ่งเป็นแผนฉบับที่ 4 ของกรมปศุสัตว์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

กองการเจ้าหน้าที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่อนุชนและบุคลากรกรมปศุสัตว์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กรมปศุสัตว์

กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์
กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1
บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์	4
บทที่ 3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	11
บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563	19
บทที่ 5 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	68
ภาคผนวก	
1. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	90
2. ข้อเสนอจากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ	96
3. รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และคณะผู้จัดทำ	118

บทที่ 1

แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (5 กุมภาพันธ์ 2547) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้น้อยๆ เพียงใด
4. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

1. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถ บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้
2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่ สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ
3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความ ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับ ปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้แก่

- มิติที่ 1 มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ 3 มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ 4 มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ 5 มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- (3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- (4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล
- (2) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- (3) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (1) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- (2) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (1) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล
- (2) บทบาทของผู้นาองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้า

บทที่ 2

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

พันธกิจ

ประเด็นหลัก	พันธกิจ
ทรัพยากรมนุษย์ สาขาการปศุสัตว์	พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ (โดยครอบคลุมทั้งบุคลากรกรม เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง
ระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์และตลอดห่วงโซ่การผลิต	พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดทั้งห่วงโซ่การผลิตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย ฐานข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา เพื่อตอบสนองการใช้งานสำหรับการปศุสัตว์ และเพื่องานปศุสัตว์
องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์	พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปศุสัตว์ในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ ด้านฐานข้อมูล ด้านการผลิต และด้านการตลาด
การบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (HPO & GG)	ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการบุคลากร ร่วมกับการปรับบทบาทองค์การและการนำองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การชั้นนำ และเป็นองค์กรนำการขับเคลื่อนปศุสัตว์
ความร่วมมือระหว่างองค์การทั้งในและต่างประเทศ	มุ่งประสานความร่วมมือที่เอื้อประโยชน์ต่อการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ แสวงหาการรับรองและเป็นที่ยอมรับในตลาดใหม่ ร่วมกับบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และอาสาปศุสัตว์

*ประเด็นหลัก (จากมติประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นในการทบทวนและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 27 - 29 เมษายน พ.ศ. 2560 ณ วังยาว ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท จ.นครนายก)

เป้าหมายหลัก

- 1) ทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ (บุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญโดดเด่นในประชาคมอาเซียนและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล และกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและรายกลางสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้
- 2) ศักยภาพด้านการผลิตตลอดทั้งห่วงโซ่ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยความร่วมมือกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาพันธุ์สัตว์ ควบคู่กับการสร้างตราสินค้าให้กับผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ไทย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยการเสริมสร้างอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงวิถีและความเป็นไทย
- 3) เป็นองค์การชั้นนำและผู้นำการขับเคลื่อนด้านการปศุสัตว์ ผลักดันการพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อม สามารถเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงด้านการปศุสัตว์ในอาเซียน ทั้งด้านองค์ความรู้ งานวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม บุคลากร ศูนย์บริการด้านการปศุสัตว์ สุขภาพสัตว์ มาตรฐานสินค้า โดยเฉพาะฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ของอาเซียน เพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ในอาเซียนพร้อมนำพาการปศุสัตว์ไทยยั่งยืนได้ในตลาดโลก และสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดอย่างมืออาชีพ
- 4) มุ่งเน้นในการสร้างให้เกิดความมั่นคงของการปศุสัตว์ไทย นำมาซึ่งความมั่นคงให้กับเกษตรกร อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“I²-SMART”

I: Innovation	สร้างนวัตกรรม
I: Integration	ทำงานแบบบูรณาการ
S: Standard	สร้างมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
M: Mastery	การทำงานอย่างมืออาชีพ
A: Agility	ความคล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
R: Responsibility	มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
T: Teamwork	มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจกับยุทธศาสตร์

ประเด็นพันธกิจ	ยุทธศาสตร์
ทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์	1. เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล
	2. พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
- ระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์และตลอดห่วงโซ่การผลิต	3. เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืน และแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด
- องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์	4. เสริมสร้างนวัตกรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์
ความร่วมมือระหว่างองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ	5. บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัลด้านการปศุสัตว์	6. ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย
- องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์	
การบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (HPO & GG)	7. ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล

มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก

เป้าประสงค์ 1. บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

2. บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม
3. บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้นพัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
4. ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างมั่นคง

กลยุทธ์

1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer)
2. จัดสร้างฐานข้อมูลผู้ที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง (Smart Officer)
3. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม
4. พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรม

5. พัฒนาศักยภาพ สนับสนุน และผลักดันผู้ประกอบการรายย่อยและรายกลางเตรียมความพร้อมรองรับการแข่งขันในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

มุ่งส่งเสริมและถ่ายทอดทักษะตลอดจนองค์ความรู้ด้านการปศุสัตว์เพื่อสร้างความมั่นคงและมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับอาชีพเกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยหรือเกษตรกรที่มีที่ดินทำกินน้อย และเกษตรกรขนาดเล็กกลางที่มีการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ตอบสนองความต้องการในเชิงพื้นที่ (Area approach) สนับสนุนการสร้างคุณค่า และความสำคัญของอาชีพเกษตรกรด้านการปศุสัตว์ไทย เพื่อก่อให้เกิดเกษตรกรรายใหม่ และรักษาไว้ซึ่งเกษตรกรรายเดิม ส่งถ่ายความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ให้มีความสำคัญกับการสร้างฐานความรู้ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยี นวัตกรรมด้าน การปศุสัตว์ พัฒนาไปสู่การเลี้ยงสัตว์ในระบบฟาร์มที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเกษตรกรและส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรมีความเข้มแข็งจากการรวมกลุ่มและจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานพร้อมเผชิญปัจจัยเสี่ยงอย่างมั่นคง

เป้าประสงค์ 1. เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกรมีการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
3. สนับสนุนพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ในระบบเกษตรกรรมสมัยใหม่
4. สนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบธุรกิจชุมชน
5. สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ในภาคปศุสัตว์ (New Farmer and Young Smart Farmer)

กลยุทธ์ 1. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกร Smart Farmers, Smart Groups, Smart Enterprise

2. ขยายผลการทำการปศุสัตว์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
4. พัฒนาระบบการเลี้ยงสัตว์เข้าสู่ระบบเกษตรกรรมสมัยใหม่
5. สร้างธุรกิจชุมชนแบบมีส่วนร่วม
6. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้านปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืน และแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด

เน้นพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย มีประสิทธิภาพในการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสินค้าและผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย ตลอดจนปรับฐานการผลิตให้สามารถตอบสนองกับโอกาสทางการค้าที่ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณผลผลิตและมูลค่าทางการค้า ตั้งแต่ตลาดภายในประเทศ ภูมิภาค และตลาดโลก ภายใต้การมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนการทำปศุสัตว์อินทรีย์ และยกระดับการปศุสัตว์ของไทยให้ได้มาตรฐานสากลในทุกมิติ

เป้าประสงค์ 1. การผลิตสินค้าปศุสัตว์มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาตรฐาน

2. มูลค่าการส่งออกสินค้าปศุสัตว์มีการขยายตัว

3. เศรษฐกิจภาคการปศุสัตว์เติบโต
4. เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต
5. การผลิตสินค้าปศุสัตว์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพด้านปศุสัตว์
- กลยุทธ์**
1. ส่งเสริมการผลิตสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยรองรับความต้องการของตลาดในประเทศและต่างประเทศ
 2. ขยายปริมาณและมูลค่าการบริโภคสินค้าปศุสัตว์ในประเทศ
 3. ยกระดับการผลิตสินค้าปศุสัตว์สู่ระบบมาตรฐาน
 4. ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเลี้ยง/ระบบการผลิตอาหารและสินค้าการปศุสัตว์ไทยและกระบวนการผลิต (ลดต้นทุน)
 5. ส่งเสริมการทำปศุสัตว์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 6. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการในการรักษาสถานภาพปศุสัตว์อินทรีย์
 7. ส่งเสริมการขึ้นทะเบียน พันธุ์สัตว์พื้นเมืองประจำถิ่น
 8. ผลักดันการเก็บรวบรวม รักษา ตรวจสอบ พันธุ์สัตว์ พันธุ์พืชอาหารสัตว์ พันธุ์พืชพื้นเมือง
 9. สนับสนุนการสร้างฐานข้อมูลการครอบครองเชื้อจุลินทรีย์ด้านปศุสัตว์
 10. สนับสนุนการจัดทำระบบบัญชีข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภาคปศุสัตว์ระดับเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างนวัตกรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์

ส่งเสริมและสร้างสรรค์สินค้าและบริการด้านการปศุสัตว์ให้มีความโดดเด่นด้วยอัตลักษณ์ที่มี ควบคู่กับการสร้างตราสินค้า (Branding) และเอกลักษณ์สินค้าปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ให้กับสินค้าปศุสัตว์ไทย รวมทั้งส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรมด้านการปศุสัตว์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทันสมัย และเหมาะสมต่อการใช้เพื่อการพัฒนาการปศุสัตว์ ตลอดจนเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ให้มีจำนวนมาก และหลากหลาย เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการยอมรับในระดับสากล

เป้าประสงค์ 1. มีผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านการปศุสัตว์

2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้า&บริการ
3. ผลงานวิจัย และนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มขึ้น
4. สินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์

- กลยุทธ์**
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย (R&D) และการพัฒนานวัตกรรม (R&I) ด้านการปศุสัตว์
 2. เพิ่มมูลค่าสินค้าปศุสัตว์
 3. พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมให้ไปสู่เชิงพาณิชย์
 4. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสร้างสัญลักษณ์สินค้าปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล

มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ภายในประเทศและภายนอกประเทศที่มีอยู่เดิม และแสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ทั้งภายในและภายนอกประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติม พร้อมบูรณาการร่วมกันในเรื่องของการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา การถ่าย

โอนและเรียนรู้เทคโนโลยี/นวัตกรรม การฝึกอบรมด้านการปศุสัตว์ และมิติทางด้านการค้า รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก

เป้าประสงค์ 1. มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศที่มีอยู่เดิม

2. แสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์กับต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติมและยกระดับการให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการปศุสัตว์ของอาเซียน
3. ผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก
4. เพื่อให้บุคลากรที่ไปเข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศ นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลความร่วมมือด้านการปศุสัตว์กับต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
2. สร้างแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและได้รับประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
3. แสวงหาโอกาส ช่องทาง หรือวิธีการในการสร้างความร่วมมือใหม่ๆ ด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
4. แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำด้านการปศุสัตว์ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ
5. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ของไทย
6. นำเสนอสินค้าปศุสัตว์ของไทยในเวทีระหว่างประเทศ
7. ผลักดันให้เกิดการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมระหว่างประเทศมาใช้ประโยชน์หรือถ่ายทอดความรู้ หรือต่อยอดเป็นงานวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

พัฒนาและปรับปรุงการนำดิจิทัลมาใช้ในการปศุสัตว์ เชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างระบบงานให้มีประสิทธิภาพมีความถูกต้อง ใช้งานได้ง่าย และมีความพร้อมในอุปกรณ์ด้าน IT มีความทันสมัย เหมาะสมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนการเข้าถึงเพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ ผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความสะดวก และรวดเร็ว เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการมุ่งสู่การเป็น Device Service ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปศุสัตว์ให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล และเป็นข้อมูลสำคัญต่อการลงทุนและการแข่งขันอย่างมีอาชีพ

เป้าประสงค์ 1. ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางของระบบสารสนเทศด้านการปศุสัตว์

2. ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีด้านปศุสัตว์ในการเพิ่มมูลค่าการปศุสัตว์
3. มีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. อุปกรณ์ด้าน IT มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ และเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
2. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์เพื่อก้าวสู่การเป็น Device Service
3. สนับสนุนการเป็นแหล่งสืบค้นและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการปศุสัตว์

4. พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
5. บริหารจัดการระบบอุปกรณ์ด้าน IT ทดแทนเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์การสู่ความเป็นเลิศ

มุ่งพัฒนากกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับสูง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันสมัย สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญผลการดำเนินงานของหน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และมุ่งสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 1. กรมปศุสัตว์เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2. บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมปศุสัตว์มีความสอดคล้องกับภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบัน และรองรับภารกิจที่จะเกิดในอนาคต
3. ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
4. กฎหมายกรมปศุสัตว์มีความทันสมัย
5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
6. บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์

กลยุทธ์

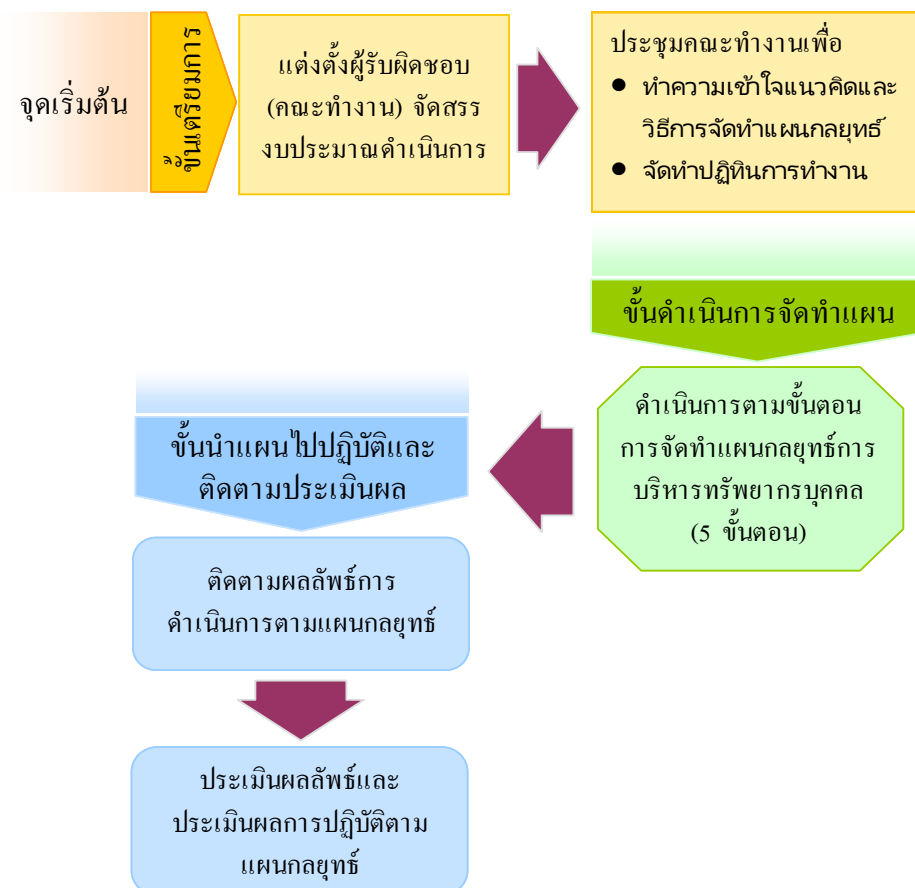
1. พัฒนางค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. พัฒนางค์การให้ตอบสนองต่อแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
3. พัฒนาระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลเชิงกลยุทธ์
4. ทบทวน ปรับปรุง บทบาท ภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างของกรมปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับบริบทหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
5. ให้ทุกหน่วยงานมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในระดับกระบวนการทำงาน
7. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายโดยใช้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
8. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
9. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์
10. พัฒนาศูนย์การเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
11. พัฒนาศูนย์การเพื่อสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

บทที่ 3

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปมีขั้นตอนหลักๆ ในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน (สำนักงาน ก.พ. , 2552 : 15) ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย
 - (1) การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ
 - (2) การจัดประชุม/สัมมนาก่อนเริ่มกระบวนการ
2. ขั้นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - (1) จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard
 - (2) การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (3) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (4) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

(5) จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ
รองรับ

3. ชี้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล ประกอบด้วย

(1) ติดตามผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

(2) ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ.
2561 - 2563 กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการในขั้นตอนหลักขั้นตอนที่ 1 และ 2 ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อย 7
ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล จำเป็นต้องกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และเงื่อนไขความสำเร็จประการหนึ่งที่สำคัญ
ที่สุด คือ การสร้างการมีส่วนร่วมและการผลักดันจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้มีคำสั่งที่ 512/2560
ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2560 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563 เพื่อทบทวนผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฉบับเดิม และจัดทำ
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ
แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2561-2565 โดยคณะทำงานประกอบด้วยคณะทำงานจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 กลุ่มที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและ
สมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล ตัวแทนจากหน่วยงานระดับสำนัก/กอง
สำนักงานปศุสัตว์เขต สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมนี้ได้
อนุมัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณสำหรับการจัดประชุมสัมมนาเชิง
ปฏิบัติการ รายละเอียดในภาคผนวก 1

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง HR Scorecard

กรมปศุสัตว์ได้ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคล ก่อนเริ่มดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ
จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์ ตามแนวทาง HR Scorecard
พร้อมทั้งได้รายงานผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ.
2557-2559

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ได้มีการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยการวิเคราะห์ปัจจัย
ภายในและภายนอกด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง (รองอธิบดี)
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทาง ความคาดหวังด้านการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลในอีก 1-3 ปีข้างหน้า โดยแบ่งกลุ่มประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติตามข้อคำถามเพื่อการวิเคราะห์ 4 ข้อ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่กำหนด ดังนี้

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมปศุสัตว์ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
2. จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และต้องการรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมปศุสัตว์
3. สิ่งที่ทำหายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
4. สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรดำเนินการแต่ยังไม่ได้ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา หรือสิ่งที่คาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่สนับสนุน (รายละเอียดตามภาคผนวก 2)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โดยได้จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของกรมปศุสัตว์กับสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล (รายละเอียดตามภาคผนวก 2) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ทำให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 รวมทั้งสิ้น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
5. การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์หลักธรรมาภิบาล
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors) ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้าน (Force Field Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (รายละเอียดตามภาคผนวก 2) และเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่มีความสำคัญต่อการบรรลุผลตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน นำมา

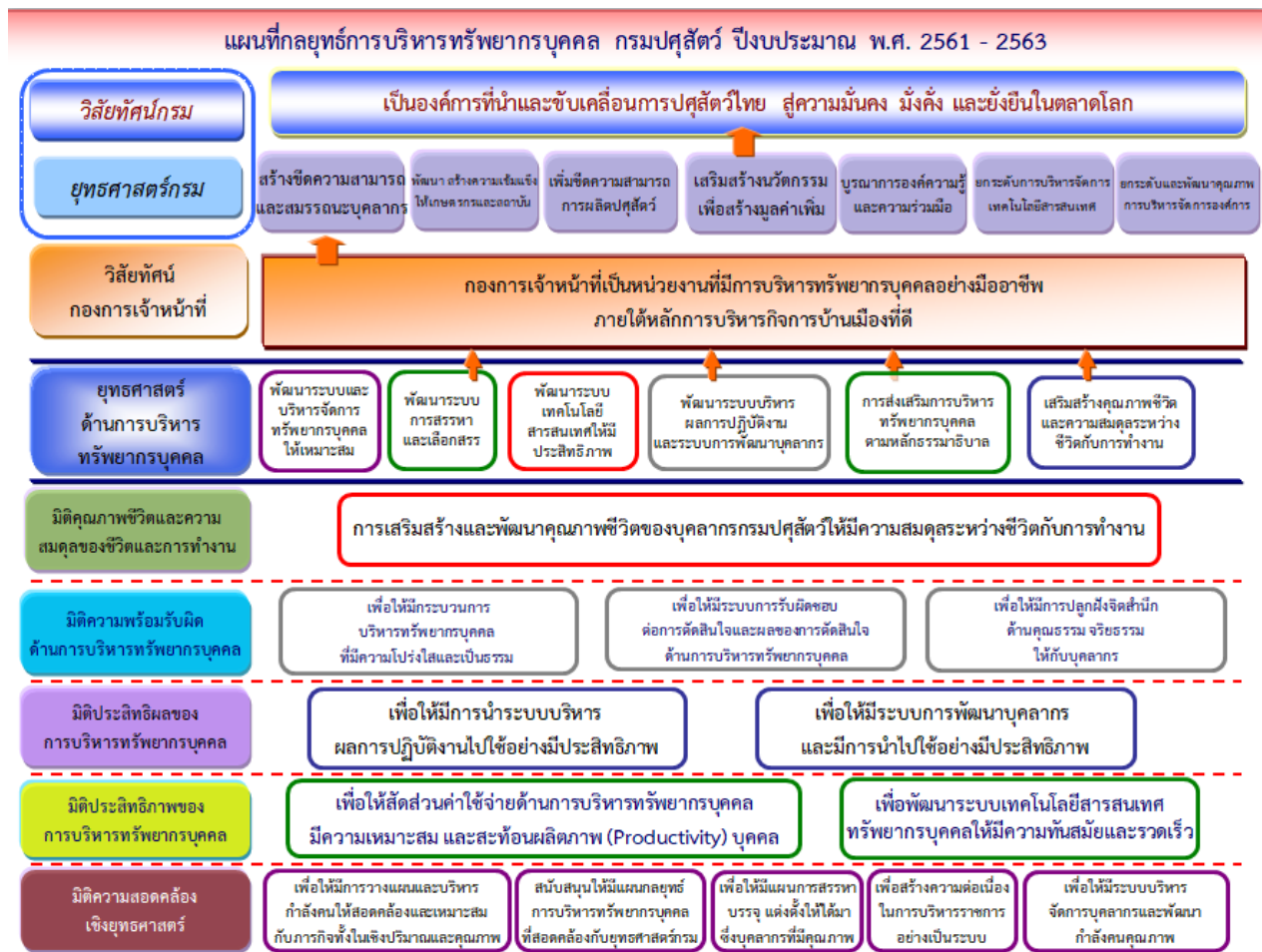
กำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ และได้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ รวมทั้งสิ้น 20 ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราการเกษียณอายุราชการ
	2. สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์	2. ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์	3. เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ
	4. เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ	4. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนวยการ
	5. เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ	5. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)
		6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น 2 รอบติดต่อกันได้รับการพัฒนา
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	6. เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ (Productivity) บุคคล	7. ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี
	7. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในระบบ PM
		9. ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร
พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	8. เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	10. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
	9. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	11. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล	10. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	12. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยขั้นตอน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินบุคลากรกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล
		13. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)
	11. เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	14. ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้รับการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม
	12. เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม	15. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม
		16. จำนวนกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม
	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	13. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
18. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ		
19. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์		
20. ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต		

กรมปศุสัตว์ได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ที่ประกอบด้วย

- มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)
- มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)



ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรายละเอียดแผนงาน/โครงการ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2560 มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการ โดยให้เพิ่มโครงการ 5 ส. ในมิติที่ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 และเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 13 เป้าประสงค์ 20 ตัวชี้วัด กรมปศุสัตว์กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับจำนวนรวมทั้งสิ้น 20 แผนงาน/โครงการ

รายการแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561-2563

ที่	มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ		
				2561	2562	2563
1	1	1	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมปศุสัตว์			
2	1	2	โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์			
3	1	3	โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง สายงานหลักและสายงานสนับสนุน			
4	1	3	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมปศุสัตว์			
5	1	4	โครงการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)			
6	1	5	โครงการพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์			
7	2	6	โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากร กรมปศุสัตว์			
8	2	7	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)			
9	2	7	โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูล บุคลากร			
10	3	8	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์			
11	3	9	แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ			
12	4	10	โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง			
13	4	10	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ ในการดำเนินงาน ITA			
14	4	11	โครงการจัดการข้อร้องเรียน			
15	4	12	โครงการ พัฒนาคูณธรรม จริยธรรมบุคลากร กรมปศุสัตว์			
16	4	12	โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย			
17	4	12	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์			
18	5	13	โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์			
19	5	13	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส			
20	5	13	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต			

ขั้นตอนที่ 7 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอดให้กับผู้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ความเข้าใจ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 กรมปศุสัตว์ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายละเอียดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ขั้นตอนที่ 8 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ กรณีที่เกิดปัญหา อุปสรรค จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานกรมปศุสัตว์กำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือน สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เช่น ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จของแต่ละโครงการ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป นอกจากนี้ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยได้ประเมินตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ

บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วยข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์
2. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์
3. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่นำมาจัดลงตามมิติทั้ง 5 มิติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
4. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแต่ละเป้าประสงค์เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล
5. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนงาน/โครงการ ได้แก่ ค่าเป้าหมายในระดับต่างๆ หรือเกณฑ์การให้คะแนน ระยะเวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2561 - 2563

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ดัชนีชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ/งบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 เพื่อไม่มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเชิงปริมาณและคุณภาพ 1.2 สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อตอบสนองการสูญเสีย อัตราการเกษียณราชการ 1.2.1 ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	300,000	300,000	300,000	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
	2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	2.1 เพื่อไม่มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ผิดตำแหน่งบุคลากรที่มีคุณภาพ 2.2 เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ 2.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งงาน	โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
		2.3 เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ	2.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับต้น 2 รอบติดต่อกัน	โครงการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	5,850,000	5,850,000	5,850,000	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
		3.1 เพื่อให้ได้ส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับ (Productivity) บุคคล	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	โครงการพัฒนาระบบความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	3,360,000	3,360,000	3,360,000	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3.2 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	3.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (OPIS) ในระบบ PM 3.2.2 ระดับความสำเร็จของข้อมูลเชิงลึกของข้อมูล	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	134,000	134,000	134,000	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
	4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.1 เพื่อไม่มีการประเมินผล การปฏิบัติงานไปอย่างไม่เป็นประสิทธิภาพ 4.2 เพื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างไม่เป็นประสิทธิภาพ	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน 4.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
					-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
					-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)					8,745,200	8,745,200	8,745,200	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
					-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
					-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
					-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	หัวข้อ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	5. การส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ตามหลักธรรมาภิบาล	5.1 เพื่อให้กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	5.1.1 ร้อยละความเต็มใจของการดำเนินการ เกิดแผนขับเคลื่อน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินบุคลากรกรมปศุสัตว์ตามหลัก ธรรมาภิบาล	โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูล การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่
			5.1.2 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด (ป.จ.ร. เป็นผู้ประเมิน)	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน ITA	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่
			5.2 เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจและผลของการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการจัดการข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาท ที่ผู้เกี่ยวข้องหรือร้องเรียนหรือข้อพิพาท ที่ผู้เกี่ยวข้องหรือร้องเรียนหรือข้อพิพาท	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่
			5.3 เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้าน คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการ ใช้คุณธรรมและหลักคุณธรรมอย่าง เหมาะสม	โครงการพัฒนาศูนย์รวมจริยธรรม กรมปศุสัตว์ - โครงการส่งเสริมการทำความดี - โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์	40,000	40,000	40,000	กองการเจ้าหน้าที่
			6.1 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร กรมปศุสัตว์ - โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	150,000	100,000	100,000	กองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับหน่วยงาน ในสังกัดกรมปศุสัตว์
			6.1.3 ร้อยละความพึงพอใจต่อผลการ ดำเนินงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงานและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work-life and Work- life balance)	6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	6.1 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	6.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการ ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์พัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	150,000	100,000	100,000	กองการเจ้าหน้าที่
			6.1.4 ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	-	-	-	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.1 : เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ตัวชี้วัด 1.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทน วิเคราะห์ภาระงาน และพิจารณาการใช้กำลังคน ในภาพรวมแยกประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาอื่นๆ ของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมปศุสัตว์ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามบทบาทภารกิจ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทการบริหารราชการ โดยให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนอัตรากำลัง มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่ จำนวนบุคลากรแยกประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาบุคลากรในปัจจุบัน อัตรากำลังเกษียณ ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคต
3. สรุปผลและจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน
4. นำแผนอัตรากำลังที่ได้เสนอกรมปศุสัตว์ เพื่อรวบรวมเป็นแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารอัตรากำลัง เช่น เสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการ หรือใช้เป็นข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การพัฒนา การเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ การสร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนของกรมปศุสัตว์
2	แจ้งหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน
3	ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำรายละเอียด และสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ปี 2561-2563
4	เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน
5	ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ วิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
2	แจ้งหน่วยงานทบทวนการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน
3	ศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล และปรับปรุงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน
4	ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรากำลังงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ
5	วิเคราะห์ สรุปผล และจัดทำข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหาร ภายในสิ้นปีงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ วิเคราะห์ สรุปผล และข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
2	แจ้งหน่วยงานทบทวนการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในอนาคตของหน่วยงาน
3	ศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล และปรับปรุงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และมีการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน
4	ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การขออัตรากำลังงานราชการทดแทนการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ
5	วิเคราะห์ สรุปผล และจัดทำข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหาร ภายในสิ้นปีงบประมาณ

เงื่อนไข : การใช้แผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
-				

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของกรมปศุสัตว์

งบประมาณ : -

โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.2 : สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 1.2.1 : ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ..... (รายปี)

ตัวชี้วัด 1.2.2 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -.... (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมของส่วนราชการ ช่วยให้ส่วนราชการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น ถือเป็น ส่วนหนึ่งของระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีที่มาจากแนวทางการประเมินผลงานขององค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับ ปฏิบัติการมีความสอดคล้องกัน ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความสมดุลทั้งในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของบุคลากร บุคลากรมั่นใจในความเป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิต ที่ดี บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์และพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้า และผู้บริหารได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ทั้ง 5 มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นการทบทวน ผลงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 โดยอาจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ รวมทั้งสามารถ ปรับเปลี่ยนข้อมูลได้ตามความเหมาะสมและดุลยพินิจของผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์ เพื่อให้เหมาะสมกับ ภารกิจงาน รองรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
2	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รายไตรมาส
3	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รายไตรมาส
4	วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
5	ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมเสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ 2561

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
2	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
3	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายไตรมาส
4	วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
5	ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมเสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ 2562

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
2	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
3	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รายไตรมาส
4	วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
5	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ตัวชี้วัด 1.2.2 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -....

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานในปี 2561-2563 และยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี 2561-2565 พร้อมทั้งวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องต่อประเด็นยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์
2	จัดประชุมระดมสมองคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงานและโครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
3	จัดทำรายละเอียด (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ครบถ้วนทุกมิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.
4	นำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ผ่านคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความเห็นชอบ
5	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 -..... ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน 2563 และมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ 4 ปี (2557 - 2560)	แผน	1		
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี	แผน	1	1	1
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan)	แผน	1	1	1

แหล่งข้อมูล /วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) รายปี

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 900,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 300,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 300,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 300,000 บาท

โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการค้นหา และจงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเข้ามาสมัครกับส่วนราชการ

การเลือกสรร (Selection) คือ กระบวนการพิจารณาบุคคลที่ได้สรรหามาแล้ว คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการเลือกสรรจะเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ บนสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก

การวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการพิจารณาบุคคลในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่จะปฏิบัติหรือไม่ โดยพิจารณาทั้งจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอื่น ๆ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านจิตใจ เช่น เจนคติ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความมีจิตสาธารณะ หรือจิตบริการ ซึ่งเครื่องมือที่นิยมใช้วัดคุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ การสัมภาษณ์ และแบบทดสอบทางจิตวิทยา/แบบวัดบุคลิกภาพ

การทดสอบทางจิตวิทยา/แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นการใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เพื่อประโยชน์ในการประเมินความเหมาะสมของบุคคลในการดำรงตำแหน่ง การทดสอบทางจิตวิทยาช่วยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่ไม่อาจวัดได้โดยตรงจากเครื่องมืออื่น ๆ

พิจารณาความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสาธารณะ โดยนำแบบทดสอบทางจิตวิทยามีเป็นเครื่องมือประกอบการเลือกสรร และการดำเนินการคัดเลือกเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบ และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	วางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
3	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
4	รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
5	ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลการดำเนินการและวางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
3	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
4	รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ
5	ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ทบทวนผลการดำเนินการและวางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
3	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน
4	รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมปศุสัตว์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ
5	ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุข้าราชการใหม่จากการสรรหาและเลือกสรร

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551	ฉบับ	1 ครั้ง	-	-
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556	ฉบับ	1 ครั้ง	-	1 ครั้ง

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.1.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่ง อำนวยการ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นนโยบายที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำในตำแหน่งสำคัญให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในการรับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง อีกทั้งแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้พัฒนาการสรรหา คัดเลือก การวางแผนฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร และสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้าย ซึ่งเป็นการสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้วางหลักการเพื่อให้ส่วนราชการสร้างความพร้อมให้แก่ทรัพยากรบุคคลของระบบราชการ โดยการจัดเตรียมและพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ การวางระบบการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอื่นที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ เน้นหลักการ

1. มีการเตรียมคนไว้ล่วงหน้า

2. พัฒนาคนให้มีประสบการณ์และทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) เพื่อให้มองภาพรวมของส่วนราชการมากกว่าการติดยึดกับส่วนราชการต้นสังกัด

3. ให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในการสรรหาและแต่งตั้ง เพราะถือว่า “คนตั้งเป็นคนใช้”

4. ให้ข้าราชการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเลือกทางก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ดังนั้น การจัดทำและใช้งาน Career Path อย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรมตามหลักฐานข้อเท็จจริง ก็จะสร้างผู้มีความรู้ความสามารถในส่วนราชการ ให้พร้อมเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญสามารถเป็นผู้นำที่ “เก่ง”และ”ดี” ได้ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลอันดีต่อส่วนราชการ และส่งผลอันพึงปรารถนาอย่างยิ่งให้แก่ข้าราชการทุกคนในส่วนราชการ

ความสำเร็จของจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ตำแหน่งอำนวยการ หมายถึง กรมปศุสัตว์มีการประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกตำแหน่ง พร้อมกรอบสั่งสมประสบการณ์และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุง การดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนการจัดทำ Career Path ตำแหน่งประเภท อำนวยการ โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ
2	แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า และกรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง
3	คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอ ผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์
4	ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และ กรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหาร เห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป
5	อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสมการและ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุง การดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ
2	แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า และกรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง
3	คณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอ ผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์
4	ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และ กรอบสัมประสมการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหาร เห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป
5	อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมประสมการและ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ประชุมคณะทำงาน Career Path ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุง การดำเนินการในปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอผู้บริหารเห็นชอบ
2	แจ้งหน่วยงานที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายการดำเนินการ จัดทำรายละเอียดการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า และกรอบสังขมประสพการณและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง
3	คณะทำงาน Career Path พิจาณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสังขมประสพการณและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ของตำแหน่งเป้าหมาย และนำเสนอ ผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์
4	ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยมีการเสนอผู้บริหารอนุมัติ (ร่าง) Career Path และ กรอบสังขมประสพการณและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความ คิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เพื่อทบทวน (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหาร เห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป
5	อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสังขมประสพการณและ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นำไปสู่การปฏิบัติ

เงื่อนไข :

การดำเนินการจัดทำและการประกาศใช้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ขึ้นอยู่กับ นโยบายของผู้บริหาร

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
ประกาศการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)	ฉบับ	1	1	1
เส้นทางสังขมประสพการณ	ตำแหน่ง	3	3	3

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของปศุสัตว์ มติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์

งบประมาณ : -

โครงการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิต
สาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.2 : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด 2.2.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนสืบทอดตำแหน่ง หรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) หมายถึง การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับผู้เชี่ยวชาญ ของกรมปศุสัตว์ เพื่อทดแทนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ว่างลงจากการสูญเสีย โดยใช้กระบวนการในการคัดเลือกและจัดเตรียมข้าราชการ “ผู้สืบทอดตำแหน่ง (successor)” มาพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น รวมทั้งเป็นผู้ช่วยวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาที่กรมปศุสัตว์กำหนดไว้

พิจารณาจากความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะสูง และเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์

ทั้งนี้ โครงการการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จะดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.2561 การดำเนินการในการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งในด้านต่าง ๆ

ระยะที่ 2 6 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนดไว้ ซึ่งในระดับคะแนน 1 – 3 จะดำเนินการโดยกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ระดับคะแนน 4 จะดำเนินการโดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร ระดับคะแนน 5 จะดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	1.1 ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง - กรอบแนวคิด ข้อกฎหมาย และระเบียบต่างๆ - กรณีศึกษาจากส่วนราชการนำร่อง และส่วนราชการที่กำลังดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง 1.2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมดของกรมปศุสัตว์
2	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
3	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และสรุปผลรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
4	เสนอขอความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อนำเข้า อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ พิจารณาต่อไป
5	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	สำรวจตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 1 ปี เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
3	ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด
4	กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	สำรวจตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 1 ปี เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
3	ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด
4	กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผล

เงื่อนไข : ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมปศุสัตว์

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
-				

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง -

งบประมาณ : -

โครงการพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง “คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ” เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.3 : เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาความรู้

คำอธิบายตัวชี้วัด : กำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ หมายถึง บุคลากรกรมปศุสัตว์ประเภทวิชาการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น 2 รอบติดต่อกัน กลุ่มนักเรียนทุน กลุ่มข้าราชการที่เป็น HIPPS NEW WAVE

การพัฒนาความรู้ หมายถึง การได้รับการอบรม ส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
2	ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
3	ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
4	ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
5	ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
2	ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
3	ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
4	ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
5	ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 40 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
2	ร้อยละ 50 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
3	ร้อยละ 60 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
4	ร้อยละ 70 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้
5	ร้อยละ 80 ของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความรู้

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล /หลักฐานอ้างอิง

-

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 17,550,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 5,850,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 5,850,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 5,850,000 บาท

โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.1 : เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ (Productivity) บุคคล

ตัวชี้วัด 3.1.1 : ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรกรมปศุสัตว์ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3	ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4	ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5	ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3	ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4	ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5	ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ร้อยละ 60 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	ร้อยละ 70 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3	ร้อยละ 80 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4	ร้อยละ 90 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5	ร้อยละ 100 ของเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เงื่อนไข :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 10,080,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 3,360,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 3,360,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 3,360,000 บาท

โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.2 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด 3.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบ PMs

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS : Departmental Personnel Information System เป็นโปรแกรมที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำระดับกรม ภายใต้โครงการ Government Manpower Planning and Information System มีการพัฒนาและปรับปรุงหลายครั้ง เพื่อให้ทันกับความต้องการ กฎ ระเบียบและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการ นำไปปรับใช้ได้ถึงระดับต่ำกว่าสำนัก/กอง 5 ระดับ การใช้งานตามโครงสร้างตามมอบหมายงาน เพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของระบบ โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS

1. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวันในแต่ละด้านของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานกองการเจ้าหน้าที่
2. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อสร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS สามารถใช้งานได้หลากหลาย ได้แก่

- ส่วนราชการสามารถพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อใช้งานเป็นการภายในได้
- ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูล ประวัติการดำรงตำแหน่ง ฯลฯ ของ ตนเองผ่านระบบเครือข่ายได้
- เป็นระบบที่สนับสนุนงาน ประจำต่าง ๆ ในทุกด้าน ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของกองการเจ้าหน้าที่ เช่น การออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
- สนับสนุนการทำงานแบบเครือข่าย
- สามารถส่งข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารกำลังคนภาครัฐได้
- มีรายงานเป็นรายบุคคลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารได้

- สามารถจัดเก็บข้อมูลได้หลายระดับ ได้แก่ ระดับประเทศ / ระดับจังหวัด /ระดับกระทรวง /ระดับกรม
- สามารถกำหนดการใช้งาน USER ได้หลายระดับ เช่น ระดับบริหารจัดการ ระดับผู้บริหาร ระดับเจ้าหน้าที่ ฯลฯ
- สามารถถ่ายโอนข้อมูลรายบุคคลระหว่างส่วนราชการได้
- สนับสนุนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI)
- สามารถใช้กับฐานข้อมูล Oracle และ MS Access

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เป็นระบบที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงมาก เช่น ระบบออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เลื่อนเงินเดือน ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ระบบวันลา เป็นต้น แต่ปัจจุบันการใช้งานค่อนข้างน้อย เป็นเพียงการบันทึกข้อมูลจากคำสั่งนอกระบบ ได้แก่ คำสั่งหรือเอกสารที่ได้รับเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาบวช การศึกษา ความดีความชอบ การเปลี่ยนแปลงชื่อ – สกุล เป็นต้น ดังนั้น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ PM มาใช้โดยผ่านระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้มากขึ้น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์ขึ้น มีความทันสมัย รวดเร็ว ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน เป็นการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ เริ่มจากกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ และเพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกตำแหน่งทั้งหมด โดยพิจารณา 2 มิติ ประกอบด้วย มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์โดยใช้มุมมองของ ADLI

Approach หมายถึง การกำหนดแนวทาง วิธีการที่เป็นระบบชัดเจนทำซ้ำได้

Deployment หมายถึง การนำไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนและทุกหน่วยงาน

Learning หมายถึง การติดตามประเมินผล เรียนรู้สิ่งที่ดำเนินการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

Integration หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ได้แก่ เป้าหมาย แผน การดำเนินงาน การวัดวิเคราะห์ และการปรับปรุง ทั้งในระดับกระบวนการ งาน หน่วยงาน และองค์กร

- มิติกระบวนการพิจารณาจากกระบวนการที่หน่วยงานดำเนินการเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มิติผลลัพธ์พิจารณาจาก ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบ PMs

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ระดับคะแนนที่ 1–3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
2. ระดับคะแนนที่ 4–5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

ระดับ	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
ระดับ 1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้งานประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs)
ระดับ 2	สรุปขอบเขตการดำเนินงานและแนวทางการใช้งานในระบบ DPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs)
ระดับ 3	- เปิดสิทธิให้คณะทำงานเข้าถึงข้อมูลในระบบ - พัฒนาข้อมูลในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน
ระดับ 4	ดำเนินการทดลองนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ผ่านระบบ DPIS
ระดับ 5	ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
- ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

ระดับ	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
ระดับ 1	ทบทวนการนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ผ่านระบบ DPIS
ระดับ 2	แก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดตาม
ระดับ 3	- ทดสอบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS ระดับอำนาจการ และผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2 - พัฒนาข้อมูลเพิ่มเติมในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน (กรณีขยายผล)
ระดับ 4	ดำเนินการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ของกอง / สำนัก ส่วนกลาง (กรณีขยายผล) ผ่านระบบ DPIS
ระดับ 5	ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ระดับคะแนนที่ 1-3 พิจารณาจากมิติกระบวนการ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน
- ระดับคะแนนที่ 4-5 พิจารณาจากมิติผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงที่กำหนด

ระดับ	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
ระดับ 1	ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ผ่านระบบ DPIS
ระดับ 2	แก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดตาม
ระดับ 3	พัฒนาข้อมูลเพิ่มเติมในระบบ DPIS เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน (กรณีขยายผล)
ระดับ 4	ดำเนินการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PMs) ทุกตำแหน่ง (กรณีขยายผล) ผ่านระบบ DPIS
ระดับ 5	ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ (PM) ผ่านระบบ DPIS

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ผู้ดูแลรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ตัวชี้วัด และมาตรฐานสมรรถนะต่าง ๆ ดำเนินการจัดทำข้อมูลลงระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ด้าน PMs ในเบื้องต้น ให้มีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ทุกหัวข้อซึ่งมีรายละเอียดหลากหลายประเด็น จำนวน 7 หัวข้อ ได้แก่

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2. ตัวชี้วัด
3. มาตรฐานสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่ง
4. การประเมิน KPI รายบุคคล
5. มาตรฐานสมรรถนะของระดับตำแหน่ง
6. เปอร์เซ็นต์ของการประเมินผล
7. สมรรถนะของแต่ละสายงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
มีการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้อง ทันสมัย	ระบบ	1	1	1

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

1. ผู้ดูแลรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ตัวชี้วัด และมาตรฐานสมรรถนะต่าง ๆ
2. ระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 402,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 134,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 134,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 134,000 บาท

โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด 3.2.2 : ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเที่ยงตรง และทันสมัย สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ได้จริง

- ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ คำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกาศราชกิจจานุเบกษา และบันทึกต่าง ๆ ที่ได้รับ ได้แก่ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือนประจำปี (เมษายน และ ตุลาคม) บรรจุ รับโอน ให้โอน สูญเสีย (ตาย, เกษียณ) ปรับปรุงตำแหน่ง แต่งตั้งข้าราชการ เลื่อนข้าราชการ ย้ายข้าราชการ ประกาศราชกิจจานุเบกษาเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบันทึกขอเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงชื่อ - สกุล และการลาบวช

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 :

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 80

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 85

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ร้อยละ 90

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	จัดทำแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร
2	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์
3	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
4	ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร
5	พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร เสนอผู้บริหาร

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ	70	75	80	85	90

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละ	81.43	89.90	

แหล่งข้อมูล :

1. คำสั่งการโอนเงินเดือนประจำปี (เมษายน และ ตุลาคม)
2. คำสั่งบรรจุ รับโอน ให้ออน สูญเสีย (ตาย, เกษียณ) ปรับปรุงตำแหน่ง แต่งตั้งข้าราชการ เลื่อน ข้าราชการ ย้ายข้าราชการ
3. ประกาศราชกิจจานุเบกษาเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. การเพิ่มวุฒิการศึกษา
5. การเปลี่ยนแปลงชื่อ - สกุล
6. การลา และการลาบวช

วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1. วิเคราะห์รายละเอียดของข้อมูล
2. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ คำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกาศราชกิจจานุเบกษา และบันทึกต่าง ๆ ที่ได้รับ
3. ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องในระบบฐานข้อมูล

หลักฐานอ้างอิง : ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร

งบประมาณ : -

โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 : เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการนำระบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว โดยผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการทางวินัย การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/หน่วยงาน เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง ขอบเขต และรายละเอียดสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้ 1. การเลื่อนเงินเดือน 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ 4. การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. การดำเนินการทางวินัย 6. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/หน่วยงาน
4	ทดลองนำร่องการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 รอบ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขให้ระบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5	ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอผู้บังคับบัญชา

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มระบบ
2	ประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
3	ประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทบทวนผลการดำเนินการนำระบบไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
4	วิเคราะห์ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความเหมาะสม และสมบูรณ์
5	ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เสนอผู้บังคับบัญชา

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
2	
3	วิเคราะห์ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความเหมาะสม และสมบูรณ์
4	
5	ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เสนอผู้บังคับบัญชา

เงื่อนไข : -

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.2 : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 4.2.1 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 กับนโยบายภารกิจของกรมปศุสัตว์ ซึ่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล พ.ศ. 2560-2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับ ภารกิจในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า และมุ่งประสงค์ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวทางการพัฒนาบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1.) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์
- 2.) สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3.) สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ
- 4.) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร
- 5.) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้ทุกส่วนราชการภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งได้กำหนดแนวทางและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	วิเคราะห์แผนงานโครงการฝึกอบรมกรมปศุสัตว์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64
2	ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
3	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
4	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด
5	สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	มีการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64 และนโยบาย ภารกิจของกรมปศุสัตว์
2	ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
3	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
4	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด
5	สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	มีการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-64 และนโยบาย ภารกิจของกรมปศุสัตว์
2	ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
3	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
4	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด
5	สรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเสนอกรมปศุสัตว์

เงื่อนไข : หน่วยงานภายใต้กรมปศุสัตว์ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของทุกหน่วยงานกรมปศุสัตว์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2564
- ทุกหน่วยงานรายงานแผน-ผลการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดในกองการเจ้าหน้าที่สรุปแผน-ผลการพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 26,235,600 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 8,745,200 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 8,745,200 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 8,745,200 บาท

โครงการการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 5.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยขั้นตอนวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร กรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายตัวชี้วัด : ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ว่ามีความรู้ ความเข้าใจ ถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงกระบวนการให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน
2	จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ให้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง
3	วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม
4	นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง
5	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน
2	จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ให้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง
3	วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม
4	นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง
5	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ e-mail ของหน่วยงาน
2	จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ให้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 5 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง
3	วิเคราะห์สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม
4	นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผลมาจัดทำแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง
5	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เงื่อนไข : สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง : -

งบประมาณ : -

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน ITA

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 5.1.2 : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด
(ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เป็นการสำรวจการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามจรรยาบรรณ การบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกเก็บสินบนจากเจ้าหน้าที่โดยสำรวจในมิติการรับรู้ (Perception – Based) คือสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย (External Stakeholders) และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (Internal Stakeholders) และในมิติหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาขอหมายผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช.
2	ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
3	ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
4	รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด
5	สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาขอหมายผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช.
2	ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
3	ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
4	รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด
5	สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช.
2	ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
3	ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
4	รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด
5	สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์

เงื่อนไข : สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	คะแนน			

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

หลักเกณฑ์โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

งบประมาณ : -

โครงการการจัดการข้อร้องเรียน

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.2 : เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 5.2.1 : ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่ได้รับการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการตามแนวทางระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน ฯ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล แสดงถึงความโปร่งใส ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สนองความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน
2	เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ
3	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ
4	จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน
2	เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ
3	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ
4	จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	รับเรื่องร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน
2	เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ
3	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ
4	จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

กรณีหน่วยงานที่ดำเนินการตรวจสอบไม่รายงานผลการตรวจสอบโดยมีการแจ้งเตือนแล้ว 6 ครั้ง หรือ กรณีเรื่องเรียนที่ต้องใช้เวลาแก้ไขความเดือดร้อนให้เสนอผู้จัดการศูนย์รับข้อร้องเรียนพิจารณาวินิจฉัยเป็นรายกรณี

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
สรุปผลการจัดการข้อร้องเรียน	จำนวนเรื่อง			

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-ระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ. 2558

งบประมาณ : -

โครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด 5.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม
5	สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม
5	สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับสถานะการ
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม
5	สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ

เงื่อนไข : การดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการ เป็นไปตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องและภายในกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- ผลการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของกรมปศุสัตว์ ที่ผ่านมา

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 120,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 40,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 40,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 40,000 บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเรื่องการจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกหน่วยงาน

โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.4 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคคลกรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : 5.3.2 จำนวนกิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการให้มีกิจกรรมเพื่อดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยเพื่อให้ความรู้ด้านวินัยและกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย
2	วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม
3	เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม
4	ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม
5	สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย
2	วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม
3	เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม
4	ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม
5	สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัยและกฎหมายเกี่ยวกับวินัย
2	วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม
3	เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม
4	ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม
5	สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
ผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์	จำนวนเรื่อง			

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-ข้อมูลการจัดการข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์โดยจำแนกตามประเภทการกระทำ/ประเภทผู้กระทำ/ประเภทการกระทำ และผลการพิจารณา

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 120,000 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 40,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 40,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 40,000 บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเรื่องการจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกหน่วยงาน

โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด 5.3.2 : จำนวนกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ เพื่อบรรจางวัลเชิดชูเกียรติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดตามความเหมาะสม

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก
๒	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา
๓	ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์
๔	ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์
๕	สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก
๒	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา
๓	ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์
๔	ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์
๕	สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	เสนออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก
2	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา
3	ดำเนินการประกาศโครงการและหลักเกณฑ์เพื่อประชาสัมพันธ์
4	ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดีเด่น หรือมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์
5	สรุปผลการพิจารณาเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

-ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมปศุสัตว์กำหนดตามความเหมาะสม

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		2558	2559	2560
ผลการดำเนินการคัดเลือก	จำนวนรางวัล	12	12	12

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

-ผลการดำเนินการคัดเลือกของกรมปศุสัตว์ในปี 2558-2560

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : 86,700 บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 28,900 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 28,900 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 28,900 บาท

โครงการการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

๖.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ

๖.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดย กรมปศุสัตว์ ได้จัดทำแผน กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการติดตามผลที่เป็นระบบ มีมาตรฐานชัดเจน โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง ๔ มิติ ได้แก่

- **ด้านการทำงาน** เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- **ด้านส่วนตัว** เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

- **ด้านสังคม** เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร

- **ด้านเศรษฐกิจ** เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ รวมถึงทิศทางและความคาดหวังของผู้บริหารในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงาน และผู้แทนเพื่อสร้างเครือข่าย (Network) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมหน่วยงานละ ๑ คน รวม ๒๐๗ หน่วยงาน ดังนี้

- ส่วนกลาง จำนวน ๒๓ หน่วยงาน
- ปศุสัตว์เขต จำนวน ๙ หน่วยงาน
- ปศุสัตว์จังหวัด จำนวน ๗๖ หน่วยงาน
- ศูนย์ต่าง ๆ จำนวน ๙๙ หน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ และให้หน่วยงานกำหนดแผนฯ ประจำปี ๒๕๖๑ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ
๒	หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๓	กำหนดแนวทางประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัด ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน
๕	สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ)

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๒ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ
๒	หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๓	ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในแต่ละมิติ รวมถึงการจัดเก็บภาพกิจกรรม
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ
๕	สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ)

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๓ ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันแผนของกรมฯ
๒	หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๓	ติดตามผลของหน่วยงาน พร้อมให้คำแนะนำ และส่งเสริม
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ
๕	สรุปรายงานผลการดำเนินการ และประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ)

เงื่อนไข :

๑. เป็นหน่วยงานกรมปศุสัตว์ และควรมีบุคลากรที่จะดำเนินการในเรื่องของคุณภาพชีวิต (ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ/ลูกจ้างเหมาบริการ และอื่น ๆ)
๒. เป็นหน่วยงานมีการดำเนินการโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (HWP) อย่างต่อเนื่อง และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขของหน่วยงานให้กรมปศุสัตว์ทราบ ภายในเวลาที่กำหนด พร้อมภาพกิจกรรมประกอบการรายงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ (ในปี ๒๕๖๐ เป็นกลุ่มเป้าหมายเดิม ๑๐๘ หน่วยงาน และเพิ่มหน่วยงานระดับศูนย์ที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วม ๕๙ หน่วยงาน รวมเป็น ๑๖๗ หน่วยงาน)	หน่วยงาน	๑๐๘	๑๐๘	๑๖๗

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (HWP)

งบประมาณ : -

โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

คำอธิบายตัวชี้วัด : กรมปศุสัตว์ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานและพัฒนากรมปศุสัตว์ ด้านพัฒนาองค์กร และบุคลากร โดยให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy WorkPlace) ทำให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์คุณภาพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในมิติด้านการงาน จึงได้กำหนดนโยบายให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) โดยให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในการที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้เกิดบรรยากาศน่าทำงาน สะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ บุคลากรกรมปศุสัตว์มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้ถือเป็นนโยบายสำคัญให้ทุกหน่วยงานนำไปดำเนินการ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรม ๕ ส ของหน่วยงาน และนำกิจกรรม ๕ ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ติดตาม ดูแล รวมทั้งให้คำแนะนำในการดำเนินกิจกรรม แก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้เรียนรู้ ตระหนักในความสำคัญ เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๕. จัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลไปปรับปรุงกิจกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสภาพการณ์หน่วยงานในปัจจุบันของกรมปศุสัตว์ กำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส
๒	ประกาศนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ
๓	ให้ความรู้ และดำเนินกิจกรรม ๕ ส
๔	ตรวจติดตาม ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด
๕	สรุปและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส.
๒	ศึกษา วิเคราะห์ เจาะลึก ข้อจำกัดในการดำเนินการ
๓	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางการจัดพื้นที่ ๕ ส กรมปศุสัตว์ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ
๔	ดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด
๕	สรุปและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส
๒	พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานกลางการจัดพื้นที่ ๕ ส กรมปศุสัตว์ให้สูงขึ้น
๓	ดำเนินการตามกิจกรรม ๕ ส
๔	ดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด
๕	สรุป ประเมินผล และให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีการพัฒนาอย่างชัดเจน

เงื่อนไข : -

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง :

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น่ายุ น่ายางาน (HWP)

งบประมาณรวมทั้งโครงการ : ๓๕๐,๐๐๐ บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑๕๐,๐๐๐ บาท (จัดอบรม คำวิทยากร ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประชุมคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบติดตาม และรางวัล)

โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖.๑ : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

คำอธิบายตัวชี้วัด : เครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยเป็นผู้แทนจากหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานปศุสัตว์เขต/จังหวัด หน่วยงานละ ๑ คน รวมเป็น ๑๐๘ หน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่าย สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้เห็นตัวอย่าง แนวทาง วิถีจัดกิจกรรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

สำหรับในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบคลุมทุกหน่วยงานที่สามารถดำเนินการตามโครงการได้ จึงได้กำหนดหน่วยงานเป้าหมายเพิ่มขึ้น เป็นหน่วยงานระดับศูนย์ จำนวน ๙๙ หน่วยงาน จากเดิม ๑๐๘ เพิ่มเป็น ๒๐๗ หน่วยงาน พร้อมสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้น อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานที่เข้าร่วมควรมีบุคลากรที่จะดำเนินการในเรื่องของคุณภาพชีวิต และดำเนินการโครงการสถานที่ทำงาน น่ายุ น่ายางงานอยู่แล้ว มีสถานที่ในการจัดกิจกรรม เป็นต้น โดยเครือข่ายใหม่ที่เพิ่มขึ้น จะมีการให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ แนวทาง วิธีการ จนถึงสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครอบคลุมทุกมิติ

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินศักยภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๒	วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๓	ดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนด
๔	ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๕	สรุปและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินงานปีที่ผ่านมา
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประจำปี ๒๕๖๒
๓	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๔	ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๕	สรุปและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวนผลงานและข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินงานปีที่ผ่านมา
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประจำปี ๒๕๖๓
๓	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๔	ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๕	สรุปและประเมินผล

เงื่อนไข : คุณสมบัติของตัวแทนเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๑. ควรเป็นเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ เข้าใจ และมีความสามารถในการดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. สามารถวางแผนงาน/โครงการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลให้กรมฯ ทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จูงใจให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
จำนวนหน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (ในปี ๒๕๖๐ เป็นกลุ่มเป้าหมายเดิม ๑๐๘ หน่วยงาน และเพิ่มหน่วยงานระดับศูนย์ที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วม ๕๙ หน่วยงาน รวมเป็น ๑๖๗ หน่วยงาน)	หน่วยงาน	๑๐๘	๑๐๘	๑๖๗

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖
๓. แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเช่น รูปภาพ แผ่นซีดี
๖. Website ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่
๗. รายงานการดำเนินงานตามโครงการสถานที่ทำงาน น้อยอยู่ นำทำงาน (HWP)
๘. ทำเนียบเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

งบประมาณ : -

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ จำนวน 20 แผนงาน/โครงการ มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงาน เป้าหมาย/ผลผลิต และผู้รับผิดชอบระดับกลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคน กรมปศุสัตว์													
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)													
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง													
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1 : เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ													
ตัวชี้วัด 1.1.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังภายในราชการ													
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561							ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1	วางแผน กำหนดแนวทางและรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนของกรมปศุสัตว์	1 เดือน											
2	แจ้งหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเกษียณและรองรับภารกิจในขนาดของหน่วยงาน	2 เดือน											
3	ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำรายละเอียดและสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์ ปี 2561-2563	1 เดือน											
4	เสนอผู้บริหารเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน	1 สัปดาห์											
5	ติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังประกอบการบริหารอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์	1 เดือน											

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปลัดฯ																
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.2 : สนับสนุนให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมปลัดฯ																
ตัวชี้วัด 1.2.1 : ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล (Action Plan) กรมปลัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561																
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561							ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปลัดฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1 เดือน													กลุ่มพัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง และคณะทำงาน	
2	ดำเนินการตาม Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	12 เดือน														
3	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตาม Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	2 สัปดาห์														
4	วิเคราะห์ปัญหา และสรุปผลการดำเนินงานตาม Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	2 สัปดาห์														
5	ปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพิ่มเติมเสนอผู้บริหารเห็นชอบ ภายในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1 สัปดาห์														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้เต็มซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	
ตัวชี้วัด 2.1.1 : ระดับความสำเร็วจนในการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ	

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561									เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
1	วางแผนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ	3 วัน													กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
2	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 2.1 จัดทำรายละเอียดเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา 2.2 ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันฯ	2 สัปดาห์														
3	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ 3.1 ประสานงาน แจ้งรายละเอียดการจ้างดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการกับหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารจัดการรอบวงจร (outsourcce) ตั้งแต่ การรับสมัครออนไลน์ การจัดสถานที่สอบ การพิมพ์ข้อสอบ มาตราการป้องกันการทุจริตข้อสอบ การเตรียมการสอบต่าง ๆ เป็นต้น 3.2 ประสานงานกับกรมสุขภาพจิต ในการขอข้อสอบจิตวิทยาเพื่อใช้ในการคัดเลือก 3.3 จัดทำประกาศรับสมัครให้ครอบคลุม ครบถ้วนชัดเจน โดยเป็นไปตามมติที่ประชุม และเสนอกรมอนามัย	2 เดือน														

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561								เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.
	3.4 ประกาศรับสมัครสอบเปิดแยะ ทัวริง และตรงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ โดยประกาศในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ตลอดจนช่องทางอื่นๆ ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ															
	3.5 ตรวจสอบระบบรับสมัครก่อนวันเปิดรับสมัคร															
	3.6 รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนด															
	3.7 เมื่อเปิดรับสมัครแล้ว ประสานงานกับหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการสอบบรรจุ (outsorce) จัดส่งรายชื่อผู้สมัคร เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ตรวจสอบความถูกต้อง															
	3.8 จัดทำร่างประกาศรายชื่อผู้สมัคร ระเบียบการสอบ และตารางสอบเสนอกรมอนามัย															
	3.9 ประกาศรายชื่อผู้สมัครฯ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ															
	3.10 ประสานงานกับหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการสอบบรรจุ (outsorce) เพื่อตรวจสอบความพร้อมในการสอบข้อเขียน และนัดวัน เวลา จัดพิมพ์ข้อสอบ															
	3.11 ดำเนินการสอบข้อเขียน															
	3.12 การประมวลผลสอบข้อเขียน และการเตรียมสอบสัมภาษณ์															
	3.13 จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบสัมภาษณ์															
	3.14 ดำเนินการรับเอกสารของผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์															
	3.15 ดำเนินการสอบสัมภาษณ์															
	3.16 การประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้															
4	รายงานผลการดำเนินการไปยัง ก.พ. พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง	1 สัปดาห์														
5	ติดตามประเมินผลหน่วยงานที่ได้รับบรรจุข้าราชการใหม่จากกรมการสรรหาและเลือกสรร	1 สัปดาห์														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งประธานหน่วยงานการ กรมปศุสัตว์													
โมเดล 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)													
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้เกิดและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์													
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 : เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ													
ตัวชี้วัด 2.1.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการ													
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561								ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย/ผลผลิต	หมายเหตุ
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1	ประชุมคณะทำงาน Career Path พบหารือ และกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และตำแหน่งเป้าหมาย เสนอผู้บริหารเห็นชอบ	1 สัปดาห์											
2	แจ้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และขอความเห็นชอบ	1 เดือน											
3	ประชุมคณะกรรมการและหัวหน้างาน Career Path และคณะทำงาน Career Path พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมพันธภาพและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของหน่วยงานเป้าหมาย และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อจัดทำ	2 สัปดาห์											
4	ดำเนินการจัดทำประกาศใช้ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมพันธภาพและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เสนอคณะทำงาน Career Path เห็นชอบ (ร่าง) Career Path เสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ต่อไป	1 เดือน											
5	อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) Career Path และกรอบสัมพันธภาพและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เห็นชอบให้ประกาศใช้ และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	2 สัปดาห์											
	นำสู่การปฏิบัติ												

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan)																	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดี มีจิตสาธารณะ" เช้าสู่กรมปศุสัตว์																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2 : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ																	
ตัวชี้วัด 2.2.1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560					ปี พ.ศ. 2561					เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.	ก.ย.
1	1.1 ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง(Succession Plan) 1.2 ศึกษา อบรม วิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมดของกรมปศุสัตว์	3 เดือน													ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
2	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ	1 สัปดาห์															
3	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ และสรุปผลรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ	1 เดือน															
4	เสนอขอความเห็นของร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อนำเข้า อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ พิจารณา	1 สัปดาห์															
5	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ	1 สัปดาห์															
6	สำรวจตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่จะเกษียณภายในระยะ 2 ปี เพื่อเตรียมประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ	3 วัน															
7	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	3 วัน															
8	ดำเนินการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมปศุสัตว์กำหนด	2 เดือน															
9	กำหนดแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือก และพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด	6 เดือน														กลุ่มพัฒนาบุคลากร	
10	ติดตาม ประเมิน และสรุปผล	1 ปี (ปี 62)														กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับกลุ่มพัฒนาบุคลากร	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพ กรมปศุสัตว์															
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)															
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เชื้อสายกรมปศุสัตว์															
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.3 : เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ															
ตัวชี้วัด 2.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกำลังคนคุณภาพกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้															
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
1	วางแผนจัดทำระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนา กำลังคนคุณภาพ	3 เดือน													กลุ่มพัฒนาบุคลากร
2	รวบรวมรายชื่อบุคลากรกำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์	2 เดือน													บุคลากรกำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนา ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน
3	ดำเนินการขออนุมัติโครงการ งบประมาณ	2 เดือน													
4	ดำเนินการพัฒนากำลังคน คุณภาพกรมปศุสัตว์	3 เดือน													
5	ประเมินและรายงานผลเสนอกรม ปศุสัตว์	3 เดือน													

โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรกรมปศุสัตว์																
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1 : เพื่อให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ (Productivity) บุคคล																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.1 : ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี																
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561										เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1	สร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2 เดือน	—												กลุ่มพัฒนาบุคลากร และศูนย์สารสนเทศ	สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัยการบุคคลของกระทรวงเกษตรฯ ปี 2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์
2	ดำเนินการอบรมและโครงการงบประมาณ และรายชื่อผู้เข้าอบรม	2 เดือน			—										พัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	
3	วางแผนและประสานงานการจัดทำโครงการฝึกอบรม	2 เดือน			—											
4	ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด	1 เดือน						—								
5	ประเมินผลโครงการฝึกอบรม และจัดทำรายงานเสนอกรมปศุสัตว์	1 เดือน								—						

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)																
โครงการพัฒนาระบบการทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว																
ตัวชี้วัด 3.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIs) ระบบ PMS																
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560					ปี พ.ศ. 2561					เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.
1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้งานประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS)	1 เดือน													กลุ่มทะเบียนประวัติและบ้านเกิด	กำลังแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้งานประเมินผลการใช้งานในระบบ DPIs และสิทธิของคณะทำงานในการเข้าถึงข้อมูลในระบบ
2	สรุปขอบเขตการดำเนินงานและแนวทางการทำงานในระบบ DPIs ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) และเปิดสิทธิ์ให้คณะทำงานเข้าถึงข้อมูลในระบบ	2 เดือน														
3	พัฒนาข้อมูลในระบบ DPIs เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับสนับสนุนการทำงาน	2 เดือน														
4	ดำเนินการทดลองนำร่องใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ระดับอำนาจการ และมีผู้เชี่ยวชาญ ผ่านระบบ DPIs	3 เดือน														
5	ติดตาม ประเมินผลการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ (PMS) ผ่านระบบ DPIs	5 เดือน														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร																	
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2 : เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว																	
ตัวชี้วัด 3.2.2 : ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561												เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	จัดทำแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางทางสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	2 เดือน													ผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความพึงพอใจมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80	กลุ่มทะเบียนประวัติและบัญชีความชอบ	
2	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่าน	3 เดือน															
3	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	5 เดือน															
4	ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	2 เดือน															
5	พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรเสนอผู้บริหาร	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์																	
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.1 : เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ																	
ตัวชี้วัด 4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560						ปี พ.ศ. 2561						เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ															กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตราค่าจ้าง	
2	กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง ขอบเขต และรายละเอียดสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด															รวมกับทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการการเจ้าหน้าที่	
3	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ 1. การเลื่อนเงินเดือน 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การคัดเลือกบุคลากรผู้แทน ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ 4. การปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. การดำเนินการทางวินัย 6. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ/หน่วยงาน																
4	ทดลองนำร่องการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 รอบ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขระบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น																
5	ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมสรุปผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอให้สำนักปลัด																

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนงานการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพ																	
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4.2 : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ																	
ตัวชี้วัด 4.2.1 : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561												ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย/ผลผลิต	หมายเหตุ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	สื่อสาร แจ้งเวียน ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560-2564	1 เดือน													กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564	
2	ทุกหน่วยงานวางแผนดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560-2564	1 เดือน															
3	ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564	12 เดือน															
4	ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานกำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่	1 เดือน															
5	กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมสรุป รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และข้อมูลการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง																	
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม																	
ตัวชี้วัด 5.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดแข่งขันต่อน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560						ปี พ.ศ. 2561						ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้ายให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยทางเว็บไซต์ของกรมปศุสัตว์ เจ้าหน้าที่ Facebook และ e-mail ของหน่วยงาน	ตลอดปี														เพื่อให้บุคลากร กรมปศุสัตว์ได้ทราบ หลักเกณฑ์และข้อมูล การแต่งตั้งโยกย้าย ถูกต้อง ทันสมัย	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2	จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ให้บริการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในรอบ 6 เดือน โดยการสุ่มตัวอย่าง	1 เดือน														เพื่อประเมินผล โครงการ	
3	วิเคราะห์ สรุปผลการประเมินแบบสอบถาม	15 วัน														เพื่อให้ได้แผนการ	
4	นำข้อเสนอแนะจากการประเมินผล มาจัดทำแผน ปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรอบ 6 เดือนหลัง	15 วัน														ปรับปรุงการดำเนินการของโครงการ	
5	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามแผนปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	6 เดือน														เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเพื่อให้บริการกรมปศุสัตว์ได้รับข้อมูลที่ต้องการครบถ้วนและทันสมัย	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงาน ITA																
โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงาน (HR Accountability)																
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล																
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม																
ตัวชี้วัดตัวชี้วัด 5.1.2 : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยงานกลางกำหนด (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)																
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561								เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ก.ย.
1	เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ ผู้ประสานงานของหน่วยงานกับ ป.ป.ช.	1 เดือน													ศูนย์รับข้อร้องเรียน กรมปศุสัตว์ และกลุ่มวิจัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	
2	ดำเนินการประชุมชี้แจงแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	1 เดือน													การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เป็นการสำรวจการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามจรรยาบรรณ การบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกเงินจากเจ้าหน้าที่	
3	ดำเนินการแจ้งรายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องให้ ป.ป.ช. ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	1 เดือน														
4	รวบรวมข้อมูลหลักฐานตามหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. และส่งให้ ป.ป.ช. ภายในกำหนด	1 เดือน														
5	สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. เสนอกรมปศุสัตว์	1 เดือน														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการจัดการข้อร้องเรียน												
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.1 : เพื่อให้ระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ตัวชี้วัด 5.2.1 : ร้อยละของข้อร้องเรียนหรือข้อร้องทุกข์ที่ได้รับการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม												
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561									
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
1	รับข้อร้องเรียนในระบบ/หลักฐานการลงทะเบียน	12 เดือน										
2	เสนอผู้มีอำนาจมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ	ภายใน 15 วัน ของแต่ละเรื่อง										
3	ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการตรวจสอบ	ทุกๆ 15 วัน										
4	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน	1 เดือน										
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนประจำปีเสนอกรมปศุสัตว์ทุกสิ้นปีงบประมาณ	1 เดือน										

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกรมปศุสัตว์																	
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล																	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม																	
ตัวชี้วัดตัวชี้วัด 5.3.1 : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อปี																	
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561												
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	2 เดือน														กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	
2	นำข้อมูลมากำหนดแนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานะการ	2 เดือน														ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร	
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ	1 เดือน														อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้คุณและลงโทษบุคลากร	
4	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	8 เดือน														อย่างเหมาะสม	
5	สรุปการดำเนินการเสนอกรมปศุสัตว์รับทราบ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย																			
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)																			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล																			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกิจกรรมให้ทุนและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม																			
ตัวชี้วัดตัวที่ 5.3.2 จำนวนกิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม																			
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561										ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย/ผลผลิต	หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
1	ศึกษาข้อมูลการกระทำผิดวินัย และกฎหมายเกี่ยวกับวินัย	3 เดือน															ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมปศุสัตว์	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	
2	วิเคราะห์ประเภทการกระทำผิดวินัยและกำหนดกิจกรรม	2 เดือน															เพื่อให้มีกิจกรรมให้ทุนและลงโทษอย่างเหมาะสม		
3	เสนอขอความเห็นชอบกรมปศุสัตว์เพื่อดำเนินกิจกรรม	1 เดือน																	
4	ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม	4 เดือน																	
5	สรุปผลการดำเนินการตามกิจกรรมต่อกรมปศุสัตว์	2 เดือน																	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต (Anti-Corruption Program)														
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)														
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 : การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตามหลักธรรมาภิบาล														
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5.3 : เพื่อให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสม														
ตัวชี้วัดตัวที่ 5.3.2 : จำนวนกิจกรรมให้ทุนและลงโทษบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม														
ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560				ปี พ.ศ. 2561				เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก	2 เดือน												
2	ดำเนินการประชุม คณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์การ	1 เดือน												
3	ดำเนินการประกาศโครงการ และหลักเกณฑ์เพื่อ ประชาสัมพันธ์	1 เดือน												
4	ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการดีเด่น หรือมี คุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือผู้ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็น ประจักษ์	3 เดือน												
5	สรุปผลการพิจารณาเสนออับ กรมปศุสัตว์พิจารณาเห็นชอบ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ คัดเลือก	1 เดือน												

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
ตัวชี้วัด 6.1.1 : ระดับความพึงพอใจของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	
6.1.2 : ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ	
6.1.3 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ.2560-2564 และให้หน่วยงานกำหนดแผนฯ ปี 2561 ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนของกรมฯ	1 เดือน													ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สำนักงานสัมพันธ์ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์
2	ให้หน่วยงานกำหนดแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนกรมฯ	11 เดือน														
3	กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัดให้คำแนะนำ ส่งเสริม และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน	12 เดือน														
4	รวบรวมผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน	1 เดือน														
5	สรุปรายงานผลการดำเนินการและประเมินผล	1 เดือน														

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
ตัวชี้วัด 6.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรปศุสัตว์	

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2561												เป้าหมาย/ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสภาพการณ์หน่วยงานในปัจจุบันของหน่วยงาน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	2 เดือน													หน่วยงานดำเนินกิจกรรม 5 ส ทุกหน่วยงาน	กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์	
2	ประกาศนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ	1 เดือน															
3	ให้ความรู้ และดำเนินการกิจกรรม 5 ส	9 เดือน															
4	ตรวจติดตาม ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด	9 เดือน															
5	สรุปและประเมินผล	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6.1 : เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
ตัวชี้วัด 6.1.4 : ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2560		ปี พ.ศ. 2561									ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย/ผลผลิต	หมายเหตุ	
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1	ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินศักยภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	1 เดือน		↔												กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์	
2	วางแผน กำหนดแนวทาง และรายละเอียดการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	1 เดือน		↔												เครือข่ายมีความรู้ความเข้าใจมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
3	ดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนด	12 เดือน		↔													
4	ติดตามผลการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	2 เดือน														↔	
5	สรุปและประเมินผล	1 เดือน														↔	

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์



คำสั่งกรมปศุสัตว์
ที่ ๕๐๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ นั้น เนื่องจากแผนกลยุทธ์ฯ จะครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติใช้ในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมปศุสัตว์จึงออกคำสั่งไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

(๑) นายอภัย สุทธิสังข์	อธิบดีกรมปศุสัตว์	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
(๒) นายวีรชาติ เชื้อนรัตน์	รองอธิบดีกรมปศุสัตว์	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
(๓) นายพนม มีศิริพันธุ์	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ประธานคณะทำงาน
(๔) นายวุฒิพงษ์ อินทรธรรม	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาวิชาการปศุสัตว์	คณะทำงาน
(๕) นายไกรวรรณ หงส์ยंत्रชัย	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการผสมเทียม และความสมบูรณ์พันธุ์ สำนักรเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	คณะทำงาน
(๖) นางกรรณแก้ว บริสุทธิสวัสดิ์	รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาพันธุ์โคนม สำนักรพัฒนาพันธุ์สัตว์	คณะทำงาน
(๗) นายศศิ เจริญพจน์	รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบและรับรองคุณภาพวัตถุดิบด้านปศุสัตว์ กองควบคุมอาหารและยาสัตว์	คณะทำงาน
(๘) นายสมเกียรติ กรอบแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน

(๙) นางสาว....

- ๒ -

(๙) นางสาวธารรัตน์ มุลิกา	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน
(๑๐) นางสาวอิสราภรณ์ ชัยมะโน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักงานเลขานุการกรม
(๑๑) นางสาวพชมน เจริญสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองคลัง
(๑๒) นายเจียรชัย อนงค์รักษ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
(๑๓) นายไพโรจน์ จีวบุญสร้าง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองแผนงาน
(๑๔) นายธานี ภาคอุทัย	เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
(๑๕) นางสาวสุภาพร จัวงพานิช	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
(๑๖) นายพรพิรุณ ชินสอน	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์
(๑๗) นายพิเชษฐ กุมภาว์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
(๑๘) นายอนุรักษ ตระการรังสี	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
(๑๙) นางสาวบุณิกา จุลละโพธิ์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
(๒๐) นายอานุกาฬ เล็งสาย	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน สำนักพัฒนาอาหารสัตว์
(๒๑) นางภัทรวรรณ ลำดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่
(๒๒) นายนฤชา แก้วอุดมวัชร	นิติกรชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่
(๒๓) นายศิริ พรรณศิริ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่
(๒๔) นางสุวิณา พันธุ์ฤทธิ์	เจ้าพนักงานอาวุโส	คณะทำงาน กองการเจ้าหน้าที่
(๒๕) นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	คณะทำงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๒๖) นางสาว....

- ๓ -

(๒๖) นางสาวกาญจนา ธรรมรัตน์	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ	คณะทำงาน
(๒๗) นายชาคริต ศรีภูมิจันทร์	นายสัตวแพทย์ชำนาญการ กองสารวัตรและกักกัน	คณะทำงาน
(๒๘) นางทัศนีย์ ภูเขาทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๒๙) นางปิยะนาถ พุมดวง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๐) นางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๑) นางสาวบุญศรี ทองผ่องสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๒) นายกฤษฐา นาควิจิตร	นิติกรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๓) นายแสนศักดิ์ เหลืองเกื้อกูลชัย	นิติกรปฏิบัติการ สำนักกฎหมาย	คณะทำงาน
(๓๔) นางสาวพัชรินทร์ เดชพันธุ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๕) นางรวิวรรณ มรรควิน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๖) นางวันเพ็ญ เอกชน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๗) นายเลอสรร์ ศิริपालกะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๓๘) นางเยาวลักษณ์ ลวดเหลา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๑	คณะทำงาน
(๓๙) นางเดือนเพ็ญ ธัญญะวานิช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๒	คณะทำงาน
(๔๐) นางสาวสวาทรี บุญเพชร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๓	คณะทำงาน
(๔๑) นางสาวพัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๔	คณะทำงาน
(๔๒) นางสาวอมรรรัตน์ วรรณโชติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๕	คณะทำงาน

(๔๓) นางสาว....

- ๔ -

(๔๓) นางสาวโชติมา ประเสริฐสินเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๖	คณะทำงาน
(๔๔) นางสาวเสาวสวย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๗	คณะทำงาน
(๔๕) นางสาววิภาวี ศรีเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๘	คณะทำงาน
(๔๖) นายอัครเดช รัตนวิไล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปศุสัตว์เขต ๙	คณะทำงาน
(๔๗) นายณัฏฐ์ปน เตือนแจ้ง	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี	คณะทำงาน
(๔๘) นายสายชล วิริยะอดิตสมบัติ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา	คณะทำงาน
(๔๙) นายสุบรรณ บุตรศรีภูมิ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
(๕๐) นายพิภพ เพ็ญวิเศษ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย	คณะทำงาน
(๕๑) นายสมคิด บุญชัย	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา	คณะทำงาน
(๕๒) นายพงศ์ศักดิ์ ช่วยรอด	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก	คณะทำงาน
(๕๓) นายอาคม วันเพ็ญ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี	คณะทำงาน
(๕๔) นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช	คณะทำงาน
(๕๕) นายวัฒนพล พลอยมีคำ	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา	คณะทำงาน
(๕๖) นางสาวอังค์ ช้างอยู่	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๕๗) นางจินตนา มากพุ่ม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๕๘) นางสาวพฤษชาติ มหาศิริ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
(๕๙) นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และเลขานุการ

(๖๐) นาง....

- ๕ -

- | | | |
|------------------------------|---|---------------------------------|
| (๖๐) นางสาวจิรา จารุพงศกร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๖๑) นางสาววันวิสา ชมภูวิเศษ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๒ ให้คณะทำงานตามข้อ ๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ โดยประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๒) วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และ แผนบริหารราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกรมปศุสัตว์
 - (๓) ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ความเห็นชอบ
 - (๔) แต่งตั้งคณะทำงานด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
 - (๕) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่อธิบดีกรมปศุสัตว์มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายอภิรักษ์ สุขุม)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

ภาคผนวก 2

ข้อสรุปจากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กลุ่ม 1

มิติที่1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1.1.การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคล มีกฎระเบียบ ข้อบังคับรองรับที่ชัดเจนและมีสำนักงาน ก.พ./อ.ก.พ.กรมปศุสัตว์ช่วยกลั่นกรอง
 - 1.2.มีกลไกในการสรรหาและเลือกสรร บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเข้าสู่กรมปศุสัตว์ (นักเรียนทุนUIS/ไทยพัฒนา)
 - 1.3.มีการใช้ Outsource ในกระบวนการสรรหา(การสอบแข่งขัน/คัดเลือก) เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใสและช่วยลดขั้นตอน งบประมาณ
2. จุดอ่อน/ท้าทาย/ต้องพัฒนา
 - 2.1.ในปัจจุบันมีภารกิจมากขึ้น แต่มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ(ภูมิภาค)และขาดความรู้ทักษะในงานทำให้ผลการปฏิบัติงาน **ไม่มีประสิทธิภาพ**
 - 2.2.การกำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพครบทุกตำแหน่ง (หัวหน้าหน่วยงาน)
 - 2.3.การกำหนดตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอให้ครบทุกสายงาน (สัตวแพทย์/สัตวบาล/นวก.สัตวบาล นายสัตวแพทย์) เพื่อสะดวกในการสรรหา
 - 2.4.แผนการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan)โดยจะต้องมีการรับรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น
3. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ท้าทายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 3.1.ในปัจจุบันมีภารกิจมากขึ้น แต่มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ภูมิภาค)และขาดความรู้ทักษะในงานทำให้ผลการปฏิบัติงาน **ไม่มีประสิทธิภาพ**
 - 3.2.การกำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพครบทุกตำแหน่ง (หัวหน้าหน่วยงาน)
 - 3.3.การกำหนดตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอให้ครบทุกสายงาน (สัตวแพทย์/สัตวบาล/นวก.สัตวบาล นายสัตวแพทย์) เพื่อสะดวกในการสรรหา
 - 3.4.แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)โดยจะต้องมีการรับรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการงาน คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 4.1.มีโครงสร้างกลุ่มงานในระดับอำเภอ เช่นเดียวกับระดับจังหวัด
 - 4.2.มีบุคลากรด้าน IT เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบาย Thailand 4.0
 - 4.3.ควรมีวิเคราะห์งานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจงานในยุค Thailand 4.0
 - 4.4.การสรรหาและเลือกสรร ควรมีการเพิ่มการวัดทัศนคติ/ข้อสอบจิตวิทยา เพื่อให้ได้ คนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (4.3,4.4,2.3,4.1,4.2)
2. ส่งเสริมให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทอำนวยการครบทุกตำแหน่ง (2.2)
3. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ) (3.1)
4. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้มาซึ่ง คนเก่ง คนดี เข้าสู่กรมปศุสัตว์ (1.1,1.2,1.3,4.4)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน)							สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน)	ลำดับ
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย		
1		1		20	37	267	4.60	6	16	29	7		153	2.64	1.97	4
2		3	2	25	28	252	4.34	7	18	29	4		146	2.52	1.83	3
3				26	32	264	4.55	7	11	28	12		161	2.78	1.78	2
4			1	12	45	276	4.76		11	30	17		180	3.10	1.66	1

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีเครือข่าย เช่น อาสาปศุสัตว์ 2. มีอัตรากำลังหลากหลายสายงาน/ครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นชนบท./พรก./ลจ.ที่ชัดเจน 3. มีการวิเคราะห์งานเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เหมาะสม 4. โครงสร้างมีถึงระดับพื้นที่ 5. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ขาดความรู้ด้านปศุสัตว์ 2. การปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ(บางหน่วยงาน) 3. กฎ ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวย 4. ขาดระบบการบริหารเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้ปฏิบัติงานบางราย มีทัศนคติที่ผิดๆ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. บูรณาการความร่วมมือและประโยชน์ได้รับทุกเครือข่าย 2. จัดทำข้อมูลบุคลากรทางปศุสัตว์ ประชากรสัตว์และปริมาณงาน ให้ทันสมัย ถูกต้อง 3. จัดทำแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4. สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ 5. สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรได้เกิดความหลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. มีการสื่อสารและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ๖(กรณีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน) 2. ส่งเสริมให้หน่วยงานในกรมปศุสัตว์เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการวิเคราะห์ค่างาน

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มที่ 1 มิติที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หมายเหตุ
		61	62	63	
1. เพื่อให้มีการวางแผน และบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ	1.1 ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ	ระดับ 5			
	1.2 1.1 ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ		ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	
	1.3 ร้อยละของความสำเร็จ				
2. สนับสนุนให้มีแผนกล ยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมปศุสัตว์	2.1 ระดับความสำเร็จของ การทบทวนแผนยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่.....มิติที่ 1.....

ยุทธศาสตร์ที่ 2. พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง "คนเก่ง คนดี มีจิตสาธารณะ" เข้าสู่กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หมายเหตุ
		61	62	63	
1.เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	-	-	
	1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ตามแผนสรร บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ		100%	100%	
	1.3 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนวยการ	50%	75%	100%	
2.เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ บริหาร ราชการอย่างเป็นระบบ	2.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ระดับ 5	-	-	
	2.2 ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญที่ ดำเนินการตามแผน	-	20%	40%	
3.เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการ บุคลากรและพัฒนากำลังคน คุณภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DID	60%	80%	100%	

กลุ่ม 2

มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20

จุดแข็ง

- 1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่แน่นอน ชัดเจน
- 1.2 มีระบบสารสนเทศ
- 2.ฐานข้อมูลยังไม่ครบถ้วนต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- 3.ทำบัตร Smart Card
- 4.มีแผนงบประมาณในด้านพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

จุดอ่อน

- 1.1 สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ทั่วถึงทุกสายงาน
- 1.2 ขาดการสนใจระบบสารสนเทศ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

- 1.เพิ่มสัดส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม
- 2.พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
- 3.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน)							สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน)	ลำดับ
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย		
1.			7	24	27	252	4.34	5	21	25	7		150	2.59	1.76	1
2.			1	16	41	272	4.69	3	8	34	12	1	174	3	1.69	2
3.			3	13	42	272	4.67		8	29	18	3	190	3.28	1.40	3

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1.นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล 2.ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	1.งบประมาณไม่เพียงพอ 2.เจ้าหน้าที่ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคโนโลยี 3.การบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1.การจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมและมีความเหมาะสม 2.การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องเทคโนโลยี 3.นโยบายจากผู้บริหารที่ชัดเจนให้มีการบูรณาการร่วมกันทุกหน่วยงาน	1.นำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน/ โครงการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 2.สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง 3.การปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หมายเหตุ
		61	62	63	
1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	
2. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในระบบ PM	นำร่อง หัวหน้า ส่วน ราชการ	หัวหน้า ส่วน ราชการ	ทุก ตำแหน่ง	
	2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	

กลุ่ม 3

มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1) มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะในการบริหารงาน/การทำงานเป็นทีม เช่น หลักสูตร นปส.1, นปส. 2, new wave ของ สนง. ก.พ./หลักสูตรการเจรจาต่อรองตามนโยบายภาครัฐ (ของกรมฯ)
 - 2) ยกระดับบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จัดสรรให้, โครงการพัฒนานายสัตวแพทย์นักระบาดวิทยาภาคสนาม การฝึกอบรมผู้นำการตรวจประเมินภายใต้ ISO 19011
 - 3) มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคลมาพัฒนาบุคคลได้
2. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ทำหายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 1) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
 - 3) พัฒนาระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง
3. ในมุมมองของท่านคิดว่าช่วงที่ผ่านมา มีอะไรบ้างที่กองการเจ้าหน้าที่ควรทำอะไรเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิ่งที่ดำเนินการอยู่
 - 1) พัฒนาเทคนิคการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ เช่น การหมุนเวียนงาน (rotation)
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการ คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 1) นำระบบ IT มาใช้ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร
 - 2) มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็น Smart Officer

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในกรม ให้มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เช่น การหมุนเวียนงาน, การจัดการความรู้)
3. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรม
4. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อรองรับภารกิจของกรม

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลลัพธ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน)							สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน)	ลำดับ
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย		
1			2	24	32	262	4.51	1	19	33	5		158	2.72	1.79	2
2			1	28	29	260	4.48	2	21	30	5		154	2.65	1.83	1
3			5	27	26	253	4.36	1	21	27	9		160	2.75	1.61	4
4			1	29	28	259	4.46	3	12	39	4		160	2.75	1.71	3

จากการวิเคราะห์หาค่า GAP กลุ่ม 3 พิจารณาแล้วเห็นผลต่างใกล้เคียงกันและประเด็นนั้นจะสอดคล้องกันอยู่ เห็นควรรวมเป็นประเด็นเดียว คือ

“พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีระบบ PM และ KM 2. กรมสนับสนุน/ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม/ศึกษาต่อ 3. มีหลักสูตรฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ 4. มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมผ่าน web site ของ กกจ.	1. ไม่มีการนำระบบ PM มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์ในการประเมิน ไม่ได้วัดจากผลอย่างแท้จริง 3. ขาดหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร 4. ทักษะของบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม/การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation) 5. ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ 2. มีการนำระบบ PM มาใช้อย่างจริงจัง 3. มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1. พัฒนาระบบสารสนเทศ/ application เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (road Map) อย่างต่อเนื่อง 3. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง 4. วิเคราะห์ความต้องการ/ความจำเป็นในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องทำ (เพื่อลดแรงต้านหรือเพิ่มแรงเสริม) มากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หมายเหตุ
		61	62	63	
1. เพื่อให้มีการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบเทคโนโลยี	วิเคราะห์และวางแผน	พัฒนาโปรแกรมการประเมินผล	นำโปรแกรมไปใช้นำร่องสำนัก/กองที่มีความพร้อม	
2. เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพของกรมปศุสัตว์	จัดทำแผน	ดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผนและประเมินผล	

กลุ่มที่ 4

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (A) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. กรมฯมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นธรรม
2. การบรรจุแต่งตั้งมีการประกาศสอบแข่งขัน-คัดเลือกอย่างทั่วถึง	2. กรอบตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
3 การประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส	3 ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงาน
4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ (รับเรื่องร้องทุกข์) จากการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม	4. ไม่มีกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งให้รับผิดชอบงาน
	5. ความไม่มั่นใจในระบบ (Career Path) ที่ตั้งไว้ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในระบบ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
	6.ขาดหลักสูตรการอบรมด้านจริยธรรมแก่บริหารในระดับส่วนภูมิภาค จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินพิจารณาความดีความชอบ
	7. ไม่มีการบรรจุตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น การพัสดุ/การเงิน สายงานสนับสนุน เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ (B) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมปศุสัตว์	1. กรมปศุสัตว์ ออกกฎ ระเบียบต่างๆ แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ในส่วนภูมิภาคทำให้ข้าราชการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบดังกล่าวไม่ถูกต้อง
2. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์	2. บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ ศักยภาพไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมปศุสัตว์
3. ช่องทางการร้องเรียนหลากหลายช่องทาง และมีการตั้งศูนย์รับข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์	3. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และกระบวนการการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ไม่ทั่วถึงและข้อมูลไม่เพียงพอต่อการเผยแพร่ถึงพื้นที่ภูมิภาค
4. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ (ITA)	4. กรมปศุสัตว์ ไม่แจ้งประกาศตำแหน่งว่างเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องการขอ ย้ายลงตำแหน่งตามที่ต้องการ
5. กรมปศุสัตว์ กำหนดให้มีการส่งเสริมจริยธรรมป้องกันและปราบปรามการทุจริต	5. กรมปศุสัตว์ ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งว่างทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงาน และความต่อเนื่อง
6. กรมปศุสัตว์ กำหนดให้มีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายของรัฐบาล	
7. กรมปศุสัตว์ ส่งเสริมการกำชับในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	
8. กรมปศุสัตว์ มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารกลางของกรมปศุสัตว์	

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)							สถานภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพ ปัจจุบัน)	ลำดับ
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย		
A					58	290	5		5	47	6		175	3.02	1.98	1
B				6	52	284	4.9		5	49	4		173	2.98	1.91	2

หมายเหตุ :

A ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

B บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ การตัดสินใจของผู้นำนองค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี

แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมปศุสัตว์ 2. มีคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ 3. มีช่องทางร้องเรียนหลากหลายช่องทางเลือกใช้บริการ 4. กรมปศุสัตว์มีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 5. กรมปศุสัตว์ มีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายของรัฐบาล 6. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของกรมปศุสัตว์ 7. ให้ความรู้และรับฟัง ความคิดเห็นและบูรณาการ ส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง	1. ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบใน ส่วนภูมิภาค 2. หลักเกณฑ์ และกระบวนการแต่งตั้งไม่มีการเผยแพร่ 3. กรมปศุสัตว์ไม่เปิดเผยข้อมูลตำแหน่งว่างเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการขอย้ายลงตำแหน่ง 4. กรมปศุสัตว์ไม่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งว่างลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. กรมปศุสัตว์มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) 2. มีการสรรหา มีการประกาศอย่างทั่วถึง 3. การประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมปศุสัตว์ 5. หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนระดับและการสรรหาบุคลากรตามผลงานและสมรรถนะ ชัดเจน โปร่งใส	1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นธรรม 2. กรอบตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 3. ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงาน 4. ไม่มีการรอบการใช้อุดหนุนของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน 5. ความไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) 6. ไม่มีการอบรมด้านจริยธรรม ในส่วนภูมิภาค 7. ไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน
1. มีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ประจำปี 2. การประชุมซักซ้อมหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และผลงานของผู้ขอรับการประเมิน	

กลุ่ม 5

มิติด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 - 1.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญ (สนับสนุนนโยบาย+งบประมาณ) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน **A**
 - 1.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญ รับฟัง ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน **B**
 - 1.3 มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ **A**
 - 1.4 มีเครือข่ายการมีส่วนร่วม การดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต **B**
 - 1.5 มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เหนือจากรัฐจัดให้ เช่น สหกรณ์ฯ ฅาปนกิจสงเคราะห์ การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ **C**
 - 1.6 มีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น **C**
 - การปรับปรุงโรงอาหารที่ถูกละเลย
 - จัดให้มีห้องสมุดสำหรับสืบค้นข้อมูลทาง Net
 - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
 - มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและตรวจติดตาม
2. ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจไหนที่ทำหายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.1 ควรจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมมากขึ้น และครอบคลุมทุกหน่วยงาน เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย รถรับ-ส่ง นันทนาการ **C**
 - 2.2 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากขึ้น **B**
 - 2.3 เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจอย่างเสมอภาค **C**
3. ในมุมมองของท่านคิดว่าช่วงที่ผ่านมา มีอะไรบ้างที่กองการเจ้าหน้าที่ควรทำอะไรเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิ่งที่ดำเนินการอยู่
 - 3.1 หน่วยงานควรจัดให้มีห้องพยาบาล อุปกรณ์ต่างๆ เบื้องต้นสำหรับดูแล ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีเจ็บป่วย **C**
 - 3.2 ต้องการให้หน่วยงานเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานและมีความปลอดภัย **A**
 - 3.3 มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **A**
 - 3.4 สร้างคู่มือที่เป็นมาตรฐานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน **D**
 - 3.5 ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน **B**
4. ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้าของกรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการ คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร
 - 4.1 เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่องการทำงาน ครอบครัวมีความสุข มีระบบสารสนเทศที่รองรับในการทำงาน มีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน อำนวยความสะดวก ไม่มีหนี้สินหรือการให้อัตราดอกเบี้ยพิเศษ **E**
 - 4.2 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาผลงาน **D**
 - 4.3 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ที่กรมจัดให้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีจิตบริการที่ดี **A**

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

- A. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้ที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- B. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- C. พัฒนาสวัสดิการของกรมปศุสัตว์ให้เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- D. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบ วิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงาน
- E. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ ต่อผลลัพธ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/ เร่งด่วน)							สถานะภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานะภาพ ปัจจุบัน)	ลำดับ
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย		
A		1	1	17	39	268	4.621		2	32	15	9	205	3.534	1.09	4
B		1	2	25	30	258	4.448		9	27	17	5	192	3.31	1.14	3
C			2	27	29	259	4.466		10	29	16	3	186	3.207	1.26	2
D			5	28	25	252	4.345	1	10	30	17		179	3.086	1.26	2
E				19	39	271	4.672	1	12	29	12	4	180	3.103	1.57	1

จากการวิเคราะห์หาค่า GAP กลุ่ม 5 พิจารณาแล้วเห็นผลต่างใกล้เคียงกันและประเด็นนั้นจะสอดคล้องกันอยู่ เห็นควรรวบทั้ง 5 ประเด็นเป็นข้อเดียวคือ

“เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน”

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
5. ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายและให้ความสำคัญ 6. มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2560-2564 7. มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และคู่มือการดำเนินงานคุณภาพชีวิต 8. มีสวัสดิการต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมฯ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เคราะห์สงเคราะห์ ทุนต่างๆ การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกันกลุ่ม	6. งบประมาณจำกัด 7. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและมีทัศนคติเชิงลบ 8. เครือข่ายมีการหมุนเวียนเปลี่ยนคนทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ความต่อเนื่อง 9. สวัสดิการไม่ตรงตามความต้องการ 10. สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย 5. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบทั่วถึง 6. บูรณาการระหว่างหน่วยงาน 7. สำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการ 8. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 9. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและเครือข่าย	5. ให้ทุกหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างจริงจัง 6. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้ทั่วถึง 7. สร้างเครือข่ายฯ เพิ่ม 8. พัฒนาสวัสดิการของกรมฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 9. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องทำ (เพื่อลดแรงต้านหรือเพิ่มแรงเสริม) ที่สำคัญมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

3. ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างจริงจัง
4. สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและเครือข่าย
5. พัฒนาสวัสดิการของกรมฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการ มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

สรุปเป้าประสงค์เป็น “เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน”

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มที่ 5
ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หมายเหตุ
		61	62	63	
เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	
	5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	
	5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	
	5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				61	62	63	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ครบทุกมิติ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน
			5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ. ร่วมกับหน่วยงาน
			5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	กกจ.

ร่างประเด็นยุทธศาสตร์แผน HR Scorecard 2561-2563

ประเด็น	ความสำเร็จของประเด็น					สถานภาพปัจจุบัน					ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน)					
	ต่อผลลัพธ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					(ทำเรื่องได้มากน้อยเพียงใด)										
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3		4	5	รวม	เฉลี่ย	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)																
1.1								1								1
	พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร เพื่อได้มาซึ่ง "คนเก่ง คนดี" เข้าสู่กรมปศุสัตว์															
1.2																2
	ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ)															
1.3																3
	ส่งเสริมให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทชำนาญการตามตำแหน่ง															
1.4																4
	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานของกรมปศุสัตว์															
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)																
2.1																1
	เพิ่มสัดส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม															
2.2																2
	พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ															
2.3																3
	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น															
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																
3.1																1
	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในกรม พัฒนาศักยภาพในด้านภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง															
3.2																2
	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ															

ประเด็น	ความสำเร็จของประเด็นนี้						สถานภาพปัจจุบัน						ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน)	ลำดับ	
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)						(ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)								
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5			รวม
3.3															
พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน			1	29	28	259	4.47	3	12	39	4		160	2.76	3
3.4															
ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรม			5	27	26	253	4.36	1	21	27	9		160	2.76	4
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)															
4.1															
การส่งเสริมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมไปสู่ได้วิสัยทัศน์ภารกิจ					58	290	5		5	47	6		175	3.02	1
4.2															
บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี				6	52	284	4.9		5	49	4		173	2.98	2
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)															
5.1															
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				19	39	271	4.67	1	12	29	12	4	180	3.1	1
5.2															
พัฒนาสวัสดิการของกรมไปสู่ได้วิสัยทัศน์และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร			2	27	29	259	4.47		10	29	16	3	186	3.21	2
5.3															
ส่งเสริมให้มีการจัดระบบ วิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อการทำงาน			5	28	25	252	4.34	1	10	30	17		179	3.09	2
5.4															
มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	1	2	25	30	258	4.45			9	27	17	5	192	3.31	3
5.5															
ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการผลักดันฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	17	39	268	4.62			2	32	15	9	205	3.53	4

ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารวิทยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				61	62	63	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	1 พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. สัมปทานให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรได้	1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคน 1.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน	ระดับ 5 ร้อยละ 80	63	กอง.	
	2 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาและรักษาวินัย ความเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ* เข้าใจการปฏิบัติงาน	1. เพื่อให้มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ไดนามาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ 2. เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนากำลังคนคุณภาพ	2.1 ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ 2.3 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำ Career path ตำแหน่งอำนาจการ	ระดับ 5 100% 100%	ร้อยละ 80 ระดับ 5	กอง.	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	1. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการบริหารราชการ 2. เพื่อสร้างความพึงพอใจในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) 2.2 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการตามแผน	2.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) 2.2 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการตามแผน	ระดับ 5 -	63	กอง. ร่วมกับหน่วยงาน	
	2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบงานที่ให้บริการพัฒนาเป็น Smart DLD	1. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการบริหารราชการ 2. เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DLD	ร้อยละ 50 ร้อยละ 70	ร้อยละ 60 ร้อยละ 70	กอง.	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	3.1 พัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบงานที่ให้บริการพัฒนาเป็น Smart DLD	1. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการบริหารราชการ 2. เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี 2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPS) ในระบบ PM	ร้อยละ 50 ร้อยละ 70	ร้อยละ 60 ร้อยละ 70	กอง.	
	3.2 พัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบงานที่ให้บริการพัฒนาเป็น Smart DLD	1. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการบริหารราชการ 2. เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น Smart DLD	ร้อยละ 50 ร้อยละ 70	ร้อยละ 60 ร้อยละ 70	กอง.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				61	62	63	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับเจตคติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมปศุสัตว์ให้มีความเข้มแข็ง	2. เพื่อให้มีระบบการพัฒนาบุคลากร และการ นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร	จัดทำแผน ดำเนินการ ตามแผนฯ และการ ประเมินผล	ดำเนินการ ตามแผนฯ และการ ประเมินผล	ดำเนินการ ตามแผนฯ และการ ประเมินผล	กกจ.
			1. เพื่อให้เกิดการตรวจสอบและส่งเสริมการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีความ เข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กกจ.
			2. เพื่อให้เกิดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ.
			3. เพื่อให้เกิดกระบวนการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กกจ.
			4. เพื่อให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและส่งเสริมให้บุคลากรอย่าง เป็นธรรม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กกจ.
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			5.2 ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมมีการดำเนินการตาม แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ครบทุกมิติ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ. ร่วมกับ หน่วยงาน
			5.3 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่าย การมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ. ร่วมกับ หน่วยงาน
			5.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่เจ้า ร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	กกจ.

ภาคผนวก 3

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

กรมปศุสัตว์ได้จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ระหว่างวันที่ 19 - 21 กรกฎาคม 2560 ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาดังต่อไปนี้

วิทยากร

นายวีระชาติ เชื้อนรัตน์	รองอธิบดีกรมปศุสัตว์
นายพนม มีศิริพันธุ์	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 1

1 นายไกรวรรณ หงษ์ย่นตรชัย	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์
2 น.ส.กาญจนา ธรรมรัตน์	กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ
3 นายสิริพงศ์ สุขถาวรเจริญพร	สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
4 นายปัทมกร ปิติวัฒนา	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
5 นายชัยยุทธ เหลืองบุศราคัม	สำนักงานปศุสัตว์เขต 1
6 นายธนากร กษิราช่วยรอด	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก
7 นายสุรชัย บำรุงโมลีโก	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสงขลา
8 นางทัศนีย์ ภูเขาทอง	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
9 นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
10 นางรวิวรรณ มรรควิน	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
11 น.ส.พฤษชาติ มหาศิริ	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 2

1 นายเอียรชัย อนุวงศ์รักษ์	กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ
2 นายอัทพงศ์ นาคะปักษิณ	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
3 นายปิยวิทย์ ธรรมบุตร	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4 นางเดือนเพ็ญ ัญญะวานิช	สำนักงานปศุสัตว์เขต 2
5 นายธนัญชัย เกียรติเถลิงฤทธิ์	สำนักงานปศุสัตว์เขต 7
6 นายสุบรรณ บุตรศรีภูมิ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครราชสีมา
7 นายณัฐฐ์พน เตือนแจ้ง	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลพบุรี
8 นายศิริ พรรณศิริ	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
9 น.ส.บุญศรี ทองผ่องสวัสดิ์	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
10 นางสุวิณา พันธุ์ฤทธิ์	ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่
11 น.ส.พัชรินทร์ เดชพันธุ์	ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่
12 น.ส.วันวิษา ชมภูวิเศษ	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 3

1	นายธานี ภาคอุทัย	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
2	นายอานุภาพ เสี่ยงสาย	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์
3	น.ส.บุญนิภา จุลละโพธิ	สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
4	นายฉัตรพน ไพพินิจ	กองแผนงาน
5	น.ส.สาวิตรี บุญเพชร	สำนักงานปศุสัตว์เขต 3
6	นายสมเกียรติ พันธุ์ศรี	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช
7	นายสมพงษ์ ผิวสวยคำ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดฉะเชิงเทรา
8	นางภัทรวรรณ ลำดี	กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
9	น.ส.วิวรรณ สุวรรณพันธ์	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
10	น.ส.ชื่นกมล มงคลศิลป์	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
11	นายเลอสร สิริपालกะ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
12	น.ส.ณัฐสุดา วิปาวณิชย์	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 4

1	นายสมนึก เจริญพจน์	กองควบคุมอาหารและยาสัตว์
2	น.ส.พนม ไสยจิตร	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
3	นายชาคริต ศรีภูมิจันทร์	กองสารวัตรและกักกัน
4	นายพงศธร โกนิล	สำนักกฎหมาย
5	น.ส.พัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ	สำนักงานปศุสัตว์เขต 4
6	นายอัครเดช รัตนวิไล	สำนักงานปศุสัตว์เขต 9
7	นายสมคิด บุญชัย	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพะเยา
8	นายณฤชา แก้วอุดมวัชร	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
9	นายกฤษฐา นาควิจิตร	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
10	นายสิริภพ เดชพันธุ์	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
11	นางจินตนา มากพุ่ม	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่
12	น.ส.ชุติมา ม่วงไหมทอง	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 5

1	น.ส.อิสราภรณ์ ชัยมะโน	สำนักงานเลขานุการกรม
2	น.ส.ดรุณี ไสภา	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์
3	น.ส.พัชมน เจริญสวัสดิ์	กองคลัง
4	นางสุนันทา ตุ่มตาเต็ง	สำนักควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์
5	น.ส.โชติมา ประเสริฐสินเจริญ	สำนักงานปศุสัตว์เขต 6
6	นายอาคม วันเพ็ญ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดราชบุรี
7	นายอภิเดช จันทร์มา	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเลย
8	นางปิยะนาถ พุมดวง	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่
9	นางวันเพ็ญ เอกชน	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่
10	นางสำอองค์ ช้างอยู่	ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่
11	นางศศิธร จารุพงศกร	กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
12	น.ส.ประภาทิพย์ สุตวรรค	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

คณะทำงานโครงการ

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. นางวาสนี พุกจินดา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| 2. น.ส.ชุติมา ม่วงไหมทอง | นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ |
| 3. น.ส.นราพรพรณ พันธ์ฤทธิ์ | นักจัดการงานทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ |

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

นายไทรเทพ ณรงค์อินทร์	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
น.ส.รวิวรรณ สุวรรณพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางศศิธร จารุพงศธร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
น.ส.วันวิษา ชมภูวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
น.ส.จารุภัทร ขวัญเอื้อง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
น.ส.ศุณิศา พินธะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวชุติมา ม่วงไหมทอง	นักทรัพยากรบุคคล
น.ส.พฤษชาติ มหาศิริ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน