ActionPlan

2025

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : บริหารอัตรากำลังให้มีขนาดและสมรรถนะเหมาะสมกับการบรรลุภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ตัวชี้วัด 1.1.1 : ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง

ค่าเป้าหมาย : ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตรากำลังข้าราชการ

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การบริหารตำแหน่งว่างของอัตรากำลังข้าราชการกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	สำรวจข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารอัตราว่าง	2 สัปดาห์													มีอัตราว่าง ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตรากำลังข้าราชการ	- กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง - กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ไม่มี
2	ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารอัตราว่าง	1 สัปดาห์															
3	จัดทำแผนการบริหารตำแหน่งว่างตามแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนด เสนอกรมปศุสัตว์	1 สัปดาห์															
4	แจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนการบริหารตำแหน่งว่างของกรมปศุสัตว์	10 เดือน															
5	รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1 สัปดาห์															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : มีระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด 1.2.1 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : กิจกรรมกลุ่มกำลังคนคุณภาพเติบโตเคียงคู่องค์กรอย่างยั่งยืน

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ศึกษาข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมปศุสัตว์	1 เดือน													กรมปศุสัตว์มีกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่อง	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	จัดทำแนวทางและแผนการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมปศุสัตว์	2 เดือน															
3	สร้างการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่างๆ ในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	6 เดือน															
4	พัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ให้สามารถดึงศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1 เดือน															
5	ติดตามการใช้ประโยชน์จากกำลังคนคุณภาพ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : มีระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด 1.2.2 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมปศุสัตว์	2 สัปดาห์													ได้ผู้มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่งตามตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของกรมปศุสัตว์ เพื่อกำหนดตำแหน่งเป้าหมายและจัดทำรายละเอียดตำแหน่งเป้าหมายเสนอกรมพิจารณาเห็นชอบ	1 เดือน															
3	ประชุมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่ง และพิจารณาคัดเลือก ผู้มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เสนอกรมเห็นชอบ	1 สัปดาห์															
4	จัดทำแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพรายบุคคลของผู้จะสืบทอดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	6 เดือน															
5	ติดตามและประเมินผลการพัฒนา	1 เดือน															

หมายเหตุ : แผนปฏิบัติการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ประกอบกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 2.1.1 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการ หรือบริหารจัดการ

ค่าเป้าหมาย : 1 กิจกรรม

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : 1.1 การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ที่บรรจุใหม่/บรรจุกลับ/รับโอนข้าราชการหรือพนักงานตามกฎหมายอื่น

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ศึกษาระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2567 เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	1 สัปดาห์													ข้าราชการกรมปศุสัตว์ มีทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ที่กำหนด	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	ไม่มี
2	จัดทำคู่มือการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์	1 สัปดาห์															
3	จัดทำรายละเอียดและนำเสนอกรมฯพิจารณาให้ข้าราชการกรมปศุสัตว์จัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. กำหนด	2 สัปดาห์															
4	แจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์	1 สัปดาห์															
5	จัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์	6 สัปดาห์															
6	รายงานและสรุปผลการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	2 สัปดาห์															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 2.1.2 : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 85

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	2 เดือน													ผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรมีความพึงพอใจมากกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 85	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	
2	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์	1 เดือน															
3	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	3 เดือน															
4	ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	2 เดือน															
5	พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอกรมปศุสัตว์	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 2.2.1 : จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน

ค่าเป้าหมาย : 1 กิจกรรม/กระบวนการ

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนากระบวนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1 เดือน													มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างน้อย 1 กระบวนงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป	
2	จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 เดือน															
3	จัดทำผังกระบวนงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนงานเดิมกับกระบวนงานที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน ตามกระบวนงานที่ปรับปรุง	3 เดือน															
4	ประชาสัมพันธ์ คู่มือ / มาตรฐานการให้บริการ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Infographic วีดีทัศน์ ผ่านเว็บไซต์และเพจ Facebook กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบทั่วกัน	7 เดือน															
5	สรุปรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	7 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด 2.2.2 : จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัล เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : 1 สื่อ/ช่องทาง

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การประชาสัมพันธ์งานบริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ผ่านสื่อดิจิทัล

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1 เดือน													1สื่อ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	
2	เพิ่ม/สร้างสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1 เดือน															
3	รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อดำเนินการจัดทำสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3 เดือน															
4	ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หรือทางเพจ Facebook กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบโดยทั่วกัน	7 เดือน															
5	ติดตาม และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	7 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้บุคลากรกรมปศุสัตว์ในทุกระดับ ทุกสายงาน

ตัวชี้วัด 3.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	มอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม กำหนดแผนดำเนินการ/รายละเอียดปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1 สัปดาห์													บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	ผู้รับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับโครงการ/กิจกรรม กำหนดแผนดำเนินการ/รายละเอียดปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1 เดือน															
3	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ภายใต้แผนการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570	8 เดือน															
4	ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	1 เดือน															
5	สรุปและรายงานผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปี พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้บุคลากรกรมปศุสัตว์ในทุกระดับ ทุกสายงาน

ตัวชี้วัด 3.1.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer)

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) บุคลากรกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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 วิเคราะห์หาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร	3 เดือน													บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	เสนอกรมปศุสัตว์ขอความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) บุคลากรกรมปศุสัตว์	1 เดือน															
3	แจ้งหน่วยงานสังกัดกรมปศุสัตว์ดำเนินการพัฒนาทักษะ Smart Officer บุคลากรในสังกัด ตามแนวทางที่กรมกำหนด	1 เดือน															
4	ติดตามการดำเนินการพัฒนาทักษะ Smart Officer บุคลากรของหน่วยงาน	6 เดือน															
5	สรุปและรายงานผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับพัฒนาทักษะ Smart Officer พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ได้รับการเพิ่มทักษะ และสมรรถนะ มุ่งสู่การเป็นบุคลากรสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด 3.2.1 : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	วางแผนการจัดกิจกรรมหรือกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ	3 เดือน													บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	เสนอกรมปศุสัตว์เพื่อขอความเห็นชอบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่	1 เดือน															
3	ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ได้รับความเห็นชอบให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติ	1 เดือน															
4	ติดตามการดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่	6 เดือน															
5	สรุปและรายงานผลการดำเนินการในการส่งเสริมการเรียนรู้ พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ได้รับการเพิ่มทักษะ และสมรรถนะ มุ่งสู่การเป็นบุคลากรสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด 3.2.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 90
แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	1 เดือน													บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา	2 เดือน															
3	เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมไปปฏิบัติ	1 เดือน															
4	หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	3 เดือน															
5	บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถดำเนินการพัฒนาตนเองได้ตามแผนการพัฒนาที่หน่วยงานกำหนด	9 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap)

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.3 : พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด 3.3.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap)

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : จัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap)

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ละระดับตำแหน่ง/สายงาน	1 เดือน													เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแบบประเมินและดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap)	2 เดือน															
3	นำผลจากการประเมินวิเคราะห์หาช่องว่างทักษะ (Skill Gap) หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม	1 เดือน															
4	กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดถึงวิธีการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับชั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	2 เดือน															
5	จัดทำรายละเอียดและยกร่างเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน เสนอกรมเห็นชอบ	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.3 : พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด 3.3.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนาบนเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Professional Development Journey)

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ได้รับความเห็นชอบจากกรมปศุสัตว์														ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	กำหนดให้เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) เป็นข้อกำหนดในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงาน และอาวโส																
3	แจ้งหน่วยงานให้ดำเนินการตามข้อกำหนดในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัด																
4	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มข้าราชการที่มีคุณสมบัติในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap)																
5	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย																

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 3.4 : สร้างต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 3.4.1 : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์

ค่าเป้าหมาย : 1 ต้นแบบนวัตกรรม

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : แผนการจัดการและการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	วางแผนและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์	2 เดือน													ต้นแบบนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	เสนอแผนการจัดการและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปสู่ต้นแบบนวัตกรรม	1 เดือน															
3	ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่ ที่สามารถสร้างคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3 เดือน															
4	นำองค์ความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	3 เดือน															
5	กองการเจ้าหน้าที่มีนวัตกรรมต้นแบบที่ได้รับการพัฒนามาจากองค์ความรู้จากการทำงาน	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system)

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.5 : การบริหารผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด 3.5.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PerformanceManagement system)

ลำดับ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568									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	ศึกษารายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2 เดือน													เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับ มาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ	กลุ่มพัฒนาระบบฯ	
2	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์	2 เดือน															
3	แจ้งกรอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1 เดือน															
4	ติดตามผลการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนด ดำเนินการปีงบประมาณละ 2 รอบ	2 เดือน															
5	รวบรวมผลการประเมินของหน่วยงาน รายงานผู้บริหารและแจ้งผู้รับการประเมินฯ	2 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด 4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการตามกรอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	1 เดือน													มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรรับทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มวินัยฯ และศจท.	ไม่มี
2	ชี้แจงทำความเข้าใจกรอบการเปิดเผยข้อมูล และแจ้งให้กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจทานข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บไซต์ว่าเป็นปัจจุบันหรือไม่	2 เดือน															
3	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูล	2 เดือน															
4	เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุญาตให้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์	1 เดือน															
5	ตรวจสอบข้อมูลบนเว็บไซต์ตามกรอบการเปิดเผยข้อมูลและรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการตามสมควร	1 เดือน															

หมายเหตุ : กรอบการดำเนินการอาจปรับเปลี่ยนแปลงไปตามความสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัด 4.2.1 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	1-2 สัปดาห์													การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม จำนวน 24 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ	กลุ่มวินัยฯ และศจท.	ไม่มี
2	จัดทำร่างกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาวะการ	1-2 สัปดาห์															
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	2 สัปดาห์															
4	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามแนวทางที่กำหนด	เดือนละ 2 ครั้ง															
5	สรุปผลการดำเนินการ และรายงานผลกรมปศุสัตว์พิจารณาสั่งการตามสมควร	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 4.3 : กรมปศุสัตว์เป็นองค์กรที่ใสสะอาด

ตัวชี้วัด 4.3.1 : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ศึกษากรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	2 เดือน													หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลางระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 ได้รับคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ITA กำหนด	กลุ่มวินัยฯ และศจท.	ไม่มี
2	ทบทวนและปรับปรุงกรอบแนวทางการประเมินโครงการหน่วยงานใสสะอาดให้สอดคล้องตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภายในกรมปศุสัตว์	1-2 เดือน															
3	เสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาอนุมัติให้ดำเนินโครงการ	1-2 เดือน															
4	ดำเนินโครงการตามกรอบแนวทางที่กำหนด	3 เดือน															
5	สรุปผลและรายงานกรมปศุสัตว์พิจารณาสั่งการ	3 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ให้มีความสุข และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด 5.1.1 : ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 60

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ให้หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปี 2568 และจัดส่งให้กรมฯ ทราบ ตามรูปแบบที่กำหนด	3 เดือน													ร้อยละ 60 ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	ไม่มี
2	หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด	12 เดือน															
3	ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปี 2568 และให้หน่วยงานจัดทำ (ร่าง)แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2572	2 เดือน															
4	คณะทำงานจัดทำ (ร่าง)แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2572	4 เดือน															
5	ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปี 2568 และเสนอ(ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2572 ให้กรมปศุสัตว์เห็นชอบ	2 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ให้มีความสุข และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด 5.1.2 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2568 (ส่วนกลาง)

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปี 2567	1 เดือน													ร้อยละ 70 ของบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	-
2	สร้างเครื่องมือและขออนุมัติใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปี 2568	1 เดือน															
3	ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปี	1 เดือน															
4	นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล	2 เดือน															
5	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสุขภาพประจำปี 2568	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 5.2 : บุคลากรมีความผูกพันต่อกรมปศุสัตว์

ตัวชี้วัด 5.2.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5

แผนงาน/กิจกรรมย่อย : จัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมปศุสัตว์

ลำดับ	ขั้นตอน/กระบวนการ	ระยะเวลา	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			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	ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	1 เดือน													แผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมปศุสัตว์	กลุ่มสวัสดิการฯ	ไม่มี
2	ประชุมคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	3 เดือน															
3	ประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อหาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความผูกพัน	4 เดือน															
4	จัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมปศุสัตว์	3 เดือน															
5	เสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียน	1 เดือน															