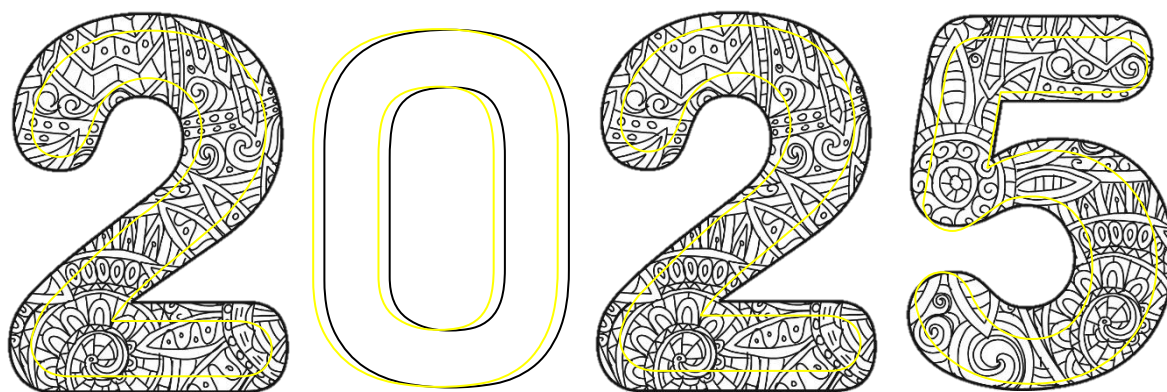




ActionPlan



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	สำรวจข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการและวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารอัตราว่าง	2 สัปดาห์												มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 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												กรมปศุสัตว์มี กำลังคนคุณภาพที่มี ประสิทธิภาพและ สามารถปฏิบัติ ราชการได้อย่าง ต่อเนื่อง	กลุ่มพัฒนา บุคลากร	ไม่มี
2	จัดทำแนวทางและแผนการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคน คุณภาพของกรมปศุสัตว์	2 เดือน														
3	สร้างการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่างๆ ในการบริหาร จัดการกำลังคนคุณภาพ	6 เดือน														
4	พัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ให้สามารถ ดึงศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	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												ได้ผู้มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่งตามตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนดและดำเนินการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	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 : นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
ตัวชี้วัด 2.1.1 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการ หรือบริหารจัดการ																	
ค่าเป้าหมาย : 1 กิจกรรม																	
แผนงาน/กิจกรรมย่อย : 1.1 การจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ข้าราชการพลเรือนสามัญกรมปศุสัตว์ ที่บรรจุใหม่/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 : นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
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 หรือ เท่ากับ ร้อยละ 85	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	
2	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์	1 เดือน															
3	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	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 : จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนการงาน																
ค่าเป้าหมาย : 1 กิจกรรม/กระบวนการ																
แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนากระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล																
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 เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1 เดือน												มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างน้อย 1 กระบวนการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	
2	จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 เดือน														
3	จัดทำผังกระบวนการงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนการเดิมกับกระบวนการที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการที่ปรับปรุง	3 เดือน														
4	ประชาสัมพันธ์ คู่มือ / มาตรฐานการให้บริการ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Infographic วิดีทัศน์ ผ่านเว็บไซต์ และเพจ Facebook กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบทั่วกัน	7 เดือน														
5	สรุปรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	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 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 และสมรรถนะตามแผนพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 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 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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													บุคลากรได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Smart Officer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	เสนอรรมปศุสัตว์ขอความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาความรู้ 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

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร																
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมีอาชีพ 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 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมีอาชีพ 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 เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	1 เดือน												บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/ แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา	2 เดือน														
3	เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา รายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมไปปฏิบัติ	1 เดือน														
4	หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายบุคคล	3 เดือน														
5	บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถดำเนินการพัฒนาตนเองได้ตามแผนการพัฒนาที่หน่วยงานกำหนด	9 เดือน														

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap)																
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต																
เป้าประสงค์ที่ 3.3 : พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน																
ตัวชี้วัด 3.3.1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Development Roadmap)																
ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5																
แผนงาน/กิจกรรมย่อย : จัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ละระดับตำแหน่ง/สายงาน	1 เดือน												เส้นทาง การพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ตามระดับ ตำแหน่ง /สายงาน	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแบบประเมินและดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap)	2 เดือน														
3	นำผลจากการประเมินวิเคราะห์หาช่องว่างทักษะ (Skill Gap) หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม	1 เดือน														
4	กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดถึงวิธีการฝึกอบรม โดยแบ่งลำดับขั้นการพัฒนาตามระดับตำแหน่ง/สายงาน	2 เดือน														
5	จัดทำรายละเอียดและยกร่างเส้นทางพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน เสนอกรมเห็นชอบ	1 เดือน														

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)																	
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต																	
เป้าประสงค์ที่ 3.3 : พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรกรมปศุสัตว์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน																	
ตัวชี้วัด 3.3.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น																	
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย																	
แผนงาน/กิจกรรมย่อย : การพัฒนาบนเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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	เส้นทางพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) ได้รับความเห็นชอบจากกรมปศุสัตว์														ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ไม่มี
2	กำหนดให้เส้นทางพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap) เป็นข้อกำหนดในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงาน และอาวุโส																
3	แจ้งหน่วยงานให้ดำเนินการตามข้อกำหนดในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัด																
4	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มข้าราชการที่มีคุณสมบัติในการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับเส้นทางพัฒนาบุคลากร (DLD Development Roadmap)																
5	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมาย																

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล																
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมีอาชีพ 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												ต้นแบบ นวัตกรรมการ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลของ กรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนา บุคลากร	ไม่มี
2	เสนอแผนการจัดการและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปสู่ต้นแบบนวัตกรรม	1 เดือน														
3	ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่ ที่สามารถสร้างคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3 เดือน														
4	นำองค์ความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	3 เดือน														
5	กองการเจ้าหน้าที่มีนวัตกรรมต้นแบบที่ได้รับการพัฒนา มาจากองค์ความรู้จากการทำงาน	1 เดือน														

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

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management system)																	
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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	ศึกษารายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินส่วนราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2 เดือน													เพื่อนำผลการประเมิน การปฏิบัติราชการของ หัวหน้าส่วนราชการที่ ต่ำกว่าระดับ มา วิเคราะห์หาแนวทางใน การพัฒนาและ ปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรทุกระดับมี ความสอดคล้อง	กลุ่มพัฒนาระบบฯ	
2	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์	2 เดือน													เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการ		
3	แจ้งกรอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1 เดือน															
4	ติดตามผลการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนด ดำเนินการปีงบประมาณละ 2 รอบ	2 เดือน															
5	รวบรวมผลการประเมินของหน่วยงาน รายงานผู้บริหารและ แจ้งผู้รับการประเมินฯ	2 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การเปิดเผยข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล																
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 : กรอบการดำเนินการอาจปรับเปลี่ยนไปตามความสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (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/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์	1-2 สัปดาห์															
3	เสนอรูปแบบคู่สัตัวพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	2 สัปดาห์															
4	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามแนวทางที่กำหนด	เดือนละ 2 ครั้ง															
5	สรุปผลการดำเนินการ และรายงานผลรูปแบบคู่สัตัวพิจารณาสั่งการตามสมควร	1 เดือน															

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด																	
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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	ศึกษารอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	2 เดือน													หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ ส่วนกลางระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 ได้รับคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ITA กำหนด	กลุ่มวินัยฯ และศจท.	ไม่มี
2	ทบทวนและปรับปรุงกรอบแนวทางการประเมินโครงการหน่วยงานใสสะอาดให้สอดคล้องตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภายในกรมปศุสัตว์	1-2 เดือน															
3	เสนอกกรมปศุสัตว์พิจารณาอนุมัติให้ดำเนินโครงการ	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	ให้หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงานประจำปี 2568 และจัดส่งให้กรมฯ ทราบตามรูปแบบที่กำหนด	3 เดือน													ร้อยละ 60 ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	ไม่มี
2	หน่วยงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด	12 เดือน															
3	ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานประจำปี 2568 และให้หน่วยงานจัดทำ (ร่าง)แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ 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 : โครงการตรวจสอบสภาพประจำปี 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	ทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี 2567	1 เดือน												ร้อยละ 70 ของบุคลากร กรมปศุสัตว์มี ความพึงพอใจ ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต	กลุ่ม สวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์	-	
2	สร้างเครื่องมือและขออนุมัติใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี 2568	1 เดือน															
3	ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี	1 เดือน															
4	นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล	2 เดือน															
5	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี 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															

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
1	โครงการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี (หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ) รุ่นที่ 57	1 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ 2 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถอธิบายคุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้าอบรม จำนวน 91 คน	Online วันที่ 11 - 14 มีนาคม 2568 Onsite วันที่ 17 - 19 มีนาคม 2568	361,785
2	นักบริหารของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์				
	นักบริหารระดับสูง (นบส.กษ.)	1. มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) 2. สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความท้าทาย 3. มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management)	ผู้เข้าอบรม จำนวน 2 คน	21 มกราคม-14 มีนาคม 2568	132,000
	นักบริหารระดับสูง (นบส.)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทีม และพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับแนวคิด มุมมอง การสื่อสาร บุคลิกภาพ วิธีการทำงาน ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหา รองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง คุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะทางการบริหาร และเป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้เข้าอบรม จำนวน 4 คน	มีนาคม - มิถุนายน 2568	180,000
	นักบริหารระดับสูง (นบก.)	1. มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทีม หัวหน้าทีม หัวหน้ากลุ่ม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน 2. สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาให้ เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย 3. มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะทางการบริหาร	ผู้เข้าอบรม จำนวน 10 คน	กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2568	150,000
3	โครงการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี (หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ) รุ่นที่ 58	1 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ 2 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถอธิบายคุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้าอบรม จำนวน 100 คน	Online มิถุนายน 2568 Onsite มิถุนายน 2568	420,000

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
4	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของนักบริหารระดับต้น ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งของนักบริหารระดับต้นที่คาดหวังให้กับข้าราชการผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือเทียบเท่า	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	มีนาคม - เมษายน 2568	ไม่ใช้งบประมาณ
5	หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่นที่ 83		ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	21 เมษายน - 4 กรกฎาคม 2568	235,000
6	หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ และสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็งเพื่อบูรณาการการตรวจราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	พฤษภาคม 2568	65,000
7	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ 7	เพื่อให้ผู้บริหารระดับกลางของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน นำความรู้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์/นโยบายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ของผู้บริหารระดับกลางของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	มิถุนายน – สิงหาคม 2568	ไม่ใช้งบประมาณ