รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ต.ค.66 - ก.ย.67) รอบ 12 เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
1. โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	1.1.1 ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่าง	ไม่เกินร้อยละ 5	ระดับ 5 และจำนวนตำแหน่งว่างลดลง จากร้อยละ 13.92 เป็นร้อยละ 11.60 (ข้อมูล ณ 31 ส.ค.67)	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราว่างและปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารอัตราว่าง 2. ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการ เพื่อพิจารณากำหนดแผนบริหารอัตราว่างและแนวทางการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 3. เสนอกรมเห็นชอบ แผนการบริหารอัตราว่าง และแนวทางการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง พร้อมแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว 4. ดำเนินการตามแผนบริหารอัตราว่าง 4.1 การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง 1) เปลี่ยนชื่อตำแหน่งสัตวแพทย์ ระดับชำนาญงาน 77 ตำแหน่ง 1.1) ปศุสัตว์อำเภอ (สัตวแพทย์ชำนาญงาน) 23 ตำแหน่ง 1.2) สัตวแพทย์ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) 54 ตำแหน่ง 2) เปลี่ยนชื่อตำแหน่งสัตวแพทย์อาวุโส/สายงานอื่น 3 ตำแหน่ง 2.1) สัตวแพทย์อาวุโส (ปศข.6) 2.2) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สสช.) 2.3) นักวิชาการสถิติ (ศทส.) 3) ปรับลดระดับต่ำลงเป็นการชั่วคราว 25 ตำแหน่ง 3.1) เชี่ยวชาญ 17 ตำแหน่ง 3.2) ชำนาญการพิเศษ 8 ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ/กลุ่มสรรหาฯ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
				4.2 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 1) บรรจุใหม่/รับโอน จำนวน 199 ราย 2) แต่งตั้ง (เลื่อน/ย้าย) อำนวยการ/อาวุโส จำนวน 45 ราย 5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารอัตราว่าง พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ			
ปัญหา/อุปสรรค	1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน จะส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตราว่าง รวมทั้งการดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและการรายงานอัตราว่างเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามที่ คปร.กำหนด 2. ตำแหน่งในสายงานที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีผู้มาสมัครเข้ารับการสรรหาจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามเป้าหมาย เช่น เจ้าพนักงานสัตวบาล นายช่างเครื่องกล เป็นต้น					
ข้อเสนอแนะ	1. ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เป็นไปตามแผนฯ ที่กำหนด 2. จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก ในกลุ่มเป้าหมาย						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system)	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 3	อยู่ระหว่างขออนุมัติดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ปรับปรุงฐานข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และสร้างหน้าเว็บไซต์โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) เรียบร้อยแล้ว 2. ขออนุมัติโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบให้มีคุณภาพ 3. ขอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ด้วยความร่วมมือระหว่างองค์กรผู้บังคับบัญชา รวมถึงข้าราชการที่อยู่ในกำลังคนคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	เนื่องจากอยู่ระหว่างการขออนุมัติโครงการและแต่งตั้งคณะกรรมการ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management system) ไม่เป็นไปตามแผนฯ ที่กำหนด เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่มีคุณภาพ จึงเห็นควรให้คณะกรรมการพิจารณาถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนากำลังคนคุณภาพ และติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ						
ข้อเสนอแนะ	หากได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จะส่งผลให้โครงการมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ							
3. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ระดับ 5	ระดับ 1	อยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร/วิชาการ เพื่อนำข้อมูลมาทบทวนปรับปรุงการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดใหม่ และแนวทางนโยบายการบริหารอัตรากำลังคนของกรมปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	2.1.1 จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการ หรือบริหารจัดการ	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม ระดับ 5	**<u>กิจกรรมที่ 1</u>** **<u>การใช้ระบบลาออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)</u>** 1. ติดตามหน่วยงานที่ยังไม่ดำเนินการส่งรายชื่อผู้ตรวจสอบการลาผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้อนุญาตการลา 2. ติดตามหน่วยงานที่ยังไม่ได้แจ้งจำนวนวันลาพักผ่อนสะสม 3. แก้ไขและให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการลาออนไลน์ผ่านระบบ DPIS 6 ทั้งรายบุคคลและหน่วยงาน เช่น การเข้าระบบ DPIS 6 เพื่อเข้าไปลาในระบบไม่ได้ จำนวนวันลาพักผ่อนสะสมคลาดเคลื่อน การยกเลิกวันลา พร้อมทั้งประสานกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ให้ดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆในระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
		1 กิจกรรม	2 กิจกรรม ระดับ 5	**<u>กิจกรรมที่ 2</u>** **<u>การยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS6)</u>** รายงานและสรุปผลการให้บริการยื่นคำร้องจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS6) (สรุปจำนวนผู้ยื่นคำร้องจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของกรมปศุสัตว์ออนไลน์ฯ) ต่อกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
ปัญหา/อุปสรรค	**ระบบลาออนไลน์ (DPIS 6)** 1. บุคลากรกรมปศุสัตว์ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานที่มีผู้อนุญาตการลาเป็นบุคลากรภายนอกกรมปศุสัตว์ เช่นนายอำเภอ ไม่สามารถใช้งานการลาออนไลน์ผ่านระบบ DPIS6 ได้ เนื่องจากข้อจำกัดของระบบ DPIS6 ยังไม่รองรับให้บุคลากรภายนอกกรมฯ เข้ามาใช้งานระบบ 2. ลูกจ้างประจำเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ลูกจ้างเหมาฯ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานเงินทุนฯ ไม่สามารถใช้งานระบบ DPIS6 ได้ เนื่องจากข้อจำกัดของระบบ DPIS6 ยังไม่รองรับบุคลากรประเภทดังกล่าว 3. กลุ่มทะเบียนประวัติฯ ได้ดำเนินการแจ้งเวียนหนังสือ ที่ กษ 0602/ว 643 ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 และหนังสือ ที่ กษ 0602/ว 173 ลงวันที่ 4 มกราคม 2567 ขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ทุกคน ลงทะเบียนระบบ DPIS6 เพื่อใช้งานการลาออนไลน์ แต่ยังมีบุคลากรจำนวนมาก ยังไม่ได้ลงทะเบียนตามกำหนดเวลาที่หนังสือแจ้งไว้ หรือลงทะเบียนแล้วแต่ลืมรหัสผ่าน ทำให้กลุ่มทะเบียนประวัติฯ ต้องแก้ไขปัญหาเป็นรายบุคคลเป็นจำนวนมาก 4. บุคลากรกรมปศุสัตว์ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการลาต่างๆ 5. การแจ้งข้อมูลวันลาพักผ่อนสะสมของหน่วยงานยังไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง 6. การยกเลิกวันลาในระบบ DPIS6 ยังไม่รองรับการยกเลิกวันลาระหว่างวันที่ลาหัวกับท้ายได้ 7. เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงระบบจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 5) เป็นระบบสารสนเทศสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้เริ่มใช้งานระบบ DPIS 6 ตั้งแต่ 1 ธันวาคม 2565 นั้น ปัจจุบันบุคลากรกรมปศุสัตว์ยังใช้งานระบบ DPIS 6 ไม่ครบทุกคน จึงทำให้มีผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจดังกล่าวไม่มากนัก **ยื่นคำขอมีบัตรประจำตัว** 1. บุคลากรกรมปศุสัตว์ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายในการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ 2. การยื่นคำร้องจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของกรมปศุสัตว์ออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS V.6.0) นั้น ผู้ยื่นคำร้องจะต้องลงทะเบียนระบบ DPIS 6 ก่อน จึงจะสามารถยื่นคำร้องจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ได้ ปัญหา คือ ผู้ยื่นคำร้องไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้ เนื่องจาก ลงทะเบียนไม่สำเร็จ หรือลงทะเบียนสำเร็จแล้วแต่ลืมรหัสผ่าน				
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
4. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	ระดับ 5	1. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ 2. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร 3. ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร ได้ร้อยละ 98.33 4. พิจารณาสรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรเสนอผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน	1 กิจกรรม	7 กิจกรรม ระดับ 5	1. ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพ 2. จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนงานโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำผังกระบวนงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนงานเดิมกับกระบวนงานที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน พร้อมจัดคู่มือการปฏิบัติงาน โดยดำเนินกิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกระบวนงาน จำนวน 7 กระบวน/กิจกรรม ดังนี้ (1) กระบวนงานการปรับปรุงระบบการจัดส่งข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ คำสั่งค่าจ้างลูกจ้างประจำ และคำสั่งค่าตอบแทนพนักงานราชการ และจัดทำฐานข้อมูลเงินเดือนทั้งระบบของกรมปศุสัตว์ (2) กระบวนงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า (ส่วนกลาง) (3) กระบวนงานการขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกกรมปศุสัตว์ (4) กระบวนงานการยื่นใบลาออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (ระบบ DPIS V.6.0)	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
5. การวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	2.2.1 จำนวนกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์หรือปรับปรุงกระบวนงาน	1 กิจกรรม	7 กิจกรรม ระดับ 5	(5) กระบวนงานการยื่นคำร้องจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของกรมปศุสัตว์ออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (ระบบ DPIS V.6.0) (6) กระบวนงานการพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน (7) กระบวนงานการจ่ายเงินสงเคราะห์ การณาปนกิจสงเคราะห์ กรมปศุสัตว์ 4. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์คู่มือ / มาตรฐานการให้บริการผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรใน กรมปศุสัตว์รับทราบ 5. ได้ดำเนินการรวบรวมกระบวนงานของ กลุ่ม / ฝ่าย กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ และจัดทำผังกระบวนงาน (Work Flow) พร้อมเปรียบเทียบกระบวนงานเดิมกับกระบวนงานที่ปรับปรุง พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
6. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.2 : จำนวนสื่อ/ช่องทาง ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้น	1 สื่อ/ช่องทาง	1 สื่อ ระดับ 5	1. ทบทวนแผนการดำเนินการ (Action Plan) และกำหนดแนวทางพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพิ่ม/สร้างช่องทางสำหรับการนำเสนอสื่อดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ดำเนินการจัดทำช่องทางการติดตามบนยูทูป (Youtube) ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ 3. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อดำเนินการจัดทำสื่อดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1) นำกิจกรรมและผลงานของแต่ละ กลุ่ม/ฝ่าย ของกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำวิดีโอลงในช่องการการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ บนยูทูป (Youtube) - คู่มือ DPIS6 สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป กรมปศุสัตว์ (กลุ่มทะเบียน) - องค์กรคุณธรรมต้นแบบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มวินัย) 4. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และทางเพจ Facebook กองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคลากรในกรมปศุสัตว์รับทราบ 5. มีการติดตามช่องทางบนยูทูป (Youtube) ช่องกองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ จำนวน 14 คน และมียอดการเข้ารับชมสื่อบนช่องทางจำนวน 85 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (ฝ่ายบริหารฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
7. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	3.1.1 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	อยู่ระหว่างจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2567 – 2570 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. แจ้งเวียนร่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2567-2570 ให้หน่วยงานสังกัดกรมปศุสัตว์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสร็จเรียบร้อยแล้ว 2. สรุป วิเคราะห์ ปรับปรุงแผนตามข้อคิดเห็นจากหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ในบทที่ 4 - 5 ต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.1.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ (Smart Officer)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	1. ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 2. กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา 3. เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมไปปฏิบัติ 4. หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติโดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
8. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.2.1 : ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ระดับ 5 2 กิจกรรม	1. หัวข้อวิชา “การเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (ภายใต้โครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ 54) 2. การเสริมสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ (ภายใต้โครงการเสริมสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Self Learning DLD))	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
	3.2.2 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ 85	ร้อยละ 100	1. ทบทวนรายละเอียด เพื่อปรับปรุงหลักเณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาข้อมูลจากยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐหน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติ โดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 2. กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการ เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แนวทาง เพื่อเสนอคณะทำงานกำหนดตัวชี้วัดของกรมพิจารณา 3. เสนอกรมอนุมัติตัวชี้วัดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล ซึ่งผ่านการปรับปรุงหลักเกณฑ์เรียบร้อยแล้ว และประกาศแจ้งให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมไปปฏิบัติ 4. หน่วยงานในสังกัดกรมนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปใช้ปฏิบัติโดยบุคลากรกรมปศุสัตว์มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล 5. บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถดำเนินการพัฒนาตนเองได้ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค							
ข้อเสนอแนะ							

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
9. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	3.3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (DLD Training Roadmap)	ระดับ 5	ระดับ 1	อยู่ระหว่างศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ละระดับตำแหน่ง/สายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (DLD Training Roadmap) ตามระดับตำแหน่ง /สายงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ เนื่องจากตำแหน่งสายงาน และระดับมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการจัดทำเครื่องมือในการวัดช่องว่าง (Gap) และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ					
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
10. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.4.1 : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์	1 ต้นแบบ	ระดับ 5 17 ต้นแบบ	โครงการเสริมสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Self Learning DLD) สำหรับบุคลากรกรมปศุสัตว์ จำนวน 17 นวัตกรรม โดยมีหัวข้อ ดังนี้ 1. เรื่องเล่า...หนังสือราชการ โดยสำนักงานเลขานุการกรม 2. การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต โดยกลุ่มตรวจสอบภายใน 3. การติดตามการประเมินผล โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 4. Canva สำหรับผู้เริ่มต้นสร้างสรรค์งานราชการให้โดดเด่นด้วย Canva โดยสำนักงานปศุสัตว์เขต 1 5. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Excel) โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในสัตว์ปีก โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่ 7. การผลิตวัคซีนแบคทีเรียสำหรับสัตว์ โดยสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ 8. เทคนิคการใช้งานระบบการเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Movement) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกองสารวัตรและกักกัน 9. การผ่าตัดทำหมัน โดยสำนักงานปศุสัตว์เขต 3 10. ข้อสอบการตรวจสุขภาพเบื้องต้น โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์ 11. การลดจำนวนประชากรในสัตว์ โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมืออาชีพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต							
				12. เทคนิคการเลี้ยงสัตว์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์สกลนคร 13. การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากนมแพะ โดยศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์เชียงใหม่ 14. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแปรรูปหมูแดดเดียว โดยศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ปทุมธานี 15. แนวทางในการปฏิบัติงานโครงการธนาคารโค-กระบือ เพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ โดยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเพชรบุรี 16. แนวทางการจัดการฟาร์มโคเนื้อ โดยศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตาก 17. ห้องปฏิบัติการบริการ (service laboratory) ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการวิเคราะห์สินค้าปศุสัตว์ โดยสำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :** เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
12. การเปิดเผยข้อมูล กฎระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1.1 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	ระดับ 5	ระดับ 5	จัดเตรียมข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (การบริหารทรัพยากรบุคคล) และนำขึ้นสู่เว็บไซต์กรมปศุสัตว์ รวมทั้งเสนอกรมปศุสัตว์พิจารณาอนุมัติการตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT เมื่อวันที่ 29 เม.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
13. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริต	4.2.1 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย (ระดับ 5)	ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	ได้ดำเนินการเผยแพร่ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ เช่น เว็บไซต์ วารสาร จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน แจ้งเป็นรายเดือน เดือนละ 4 เนื้อหา ต.ค. 66 – ก.ย. 67 รวม 48 เนื้อหา/หัวข้อ และดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทำแบบประเมิน 2 กิจกรรม รวมทั้งรายงานผลการประเมินเมื่อวันที่ 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
14. โครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด	4.3.1 : ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน	ดำเนินการประเมินหน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 รวมทั้งสิ้น 34 หน่วยงาน และรายงานกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณา โดยกรมปศุสัตว์ได้ประกาศผลการประเมินเมื่อวันที่ 31 พ.ค. 67 และแจ้งให้หน่วยงานนำผลการประเมินไปยกระดับการบริหารจัดการ และการให้บริการของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	1. กรอบการดำเนินโครงการยกย่องหน่วยงานใสสะอาด อ้างอิงตามกรอบการประเมิน ITA ซึ่งมีแนวทางการประเมินที่ละเอียดและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี ปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบประจำหน่วยงานบางหน่วยยังคงขาดความรับรู้และความเข้าใจในแนวทางการประเมินดังกล่าว 2. การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบข้อมูลการประเมินประจำหน่วยงาน ทำให้การรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานขาดความต่อเนื่อง และไม่ครบถ้วนสมบูรณ์						
ข้อเสนอแนะ	1. ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงกรอบการประเมินในแต่ละปี และสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญการประเมินดังกล่าว เพื่อนำกรอบการประเมินไปพัฒนาหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 2. หน่วยงานควรแต่งตั้งคณะทำงานโดยกำหนดเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มฝ่าย เพื่อสร้างความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลตามกรอบการประเมินได้อย่างถูกต้องครบถ้วน						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร							
15. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ กำหนดมาตรฐานกลางการจัดพื้นที่ 5ส และจัดทำแผน พร้อมแนวทางการดำเนินกิจกรรม 5ส เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม Big Cleaning Day พร้อมพัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไขอย่างต่อเนื่อง ตามข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการฯ ในปีที่ผ่านมา หรือดำเนินการตามมาตรฐานกลางที่กรมกำหนดเป็นอย่างน้อย 3. คณะอนุกรรมการฯ ออกตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 5ส (ตรวจให้คะแนน ให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส) 4. ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแบบฟอร์ม “รายงานผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ในมิติที่ 1 ด้านการทำงาน 5. ส่วนกลางจัดทำบันทึกสรุปผลการออกตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรียบร้อยแล้ว และสำหรับสำนักงานปศุสัตว์เขตอยู่ระหว่างการจัดทำบันทึกสรุปผลภายในวันที่ 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร							
	5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมปศุสัตว์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 60	ร้อยละ 85.40	1. วางแผนดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5ส 2. สร้างและทดสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจฯ 3. ดำเนินการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล 4. วิเคราะห์และสรุปผล 5. รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา/อุปสรรคและแนวทางแก้ไข	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มี						
ข้อเสนอแนะ	ไม่มี						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผลดำเนินการ	รายละเอียด			
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร							
16. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์	5.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 2	1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ 2. มีการจัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อจัดทำโครงการฯ แผนปฏิบัติการฯ และร่วมกันศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมปศุสัตว์ และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Focus Group) และข้อคำถามที่ใช้ ในการสัมภาษณ์ อยู่ระหว่างดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อแบ่งกลุ่มสัมภาษณ์ และกำหนดวันประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อหาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ใช้งบประมาณ 5,270 (ยังไม่ได้ดำเนินการ)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
ปัญหา/อุปสรรค	ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2567 ของกรมปศุสัตว์ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567 ปรากฏว่ามีการปรับปรุงแบบสำรวจให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้กำหนดข้อคำถามจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ได้จากผลการสำรวจความผูกพันฯ ปีงบประมาณ 2565 ไว้แล้ว พบว่าข้อคำถามของกรมปศุสัตว์ไม่สอดคล้องกับผลการสำรวจความผูกพันฯ ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงาน ก.พ. หากมีการสำรวจอาจส่งผลให้ได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่แท้จริง คณะทำงานฯ จึงเห็นว่าควรดำเนินการทบทวนข้อคำถามใหม่ โดยนำผลการสำรวจความผูกพันฯ ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงาน ก.พ. มาวิเคราะห์ เพื่อตั้งข้อคำถามใหม่ในปี 2568 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และตรงกับความต้องการของข้าราชการกรมปศุสัตว์				
ข้อเสนอแนะ	คณะทำงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการศึกษาข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำข้อคำถามใหม่ในปี 2568 ให้สอดคล้องกับผลสำรวจความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ ในปีงบประมาณ 2568 ต่อไป						

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้จริง
1	**โครงการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี (หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ)**					
	รุ่น ที่ 54	1 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ 2 เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถอธิบายคุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้าอบรม จำนวน 112 คน	Online วันที่ 21 - 24 พฤศจิกายน 2566 Onsite วันที่ 28 - 30 พฤศจิกายน 2566	609,600	601,492.28
	รุ่น ที่ 55		ผู้เข้าอบรม จำนวน 94 คน	Online วันที่ 5 - 8 มีนาคม 2567 Onsite วันที่ 11 - 13 มีนาคม 2567	432,020	430,547.63
	รุ่น ที่ 56		ผู้เข้าอบรม จำนวน 157 คน	Online วันที่ 2 - 5 กรกฎาคม 2567 Onsite วันที่ 15 - 17 กรกฎาคม 2567	859,960	790,580
2	**หลักสูตร Skills สำคัญที่ธุรการมือใหม่ควรมี**	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเงิน การคลัง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบการเบิกจ่ายต่าง ๆ ของทางราชการ	ผู้เข้าอบรม จำนวน 23 คน	วันที่ 20 - 28 พฤษภาคม 2567	51,245	44,855
3	**หลักสูตร Learning to Lead for the District Livestock Officer**	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง	ผู้เข้าอบรม จำนวน 30 คน	วันที่ 16 - 20 กันายน 2567	410,000	291,415
4	**โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์ DLD Connect: Driving People and Strategy for Organizational Success**	1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ และทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร 2 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนแผนงานของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้เข้าอบรม จำนวน 458 คน	9 – 10 กันยายน 2567	1,298,500	1,135,120
5	**นักบริหารของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**					
	นักบริหารระดับสูง (นบส.กษ.)	1. มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) 2. สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทางาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความท้าทาย 3. มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management)	ผู้เข้าอบรม จำนวน 3 คน	เมษายน - สิงหาคม 2567	198,000	135,659

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้จริง
	นักบริหารระดับสูง (นบส.)	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทีม และพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับแนวคิด มุมมอง การสื่อสาร บุคลิกภาพ วิธีการทำงาน ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหา รองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง คุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะทางการบริหาร และเป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้เข้าอบรม จำนวน 10 คน	เมษายน - สิงหาคม 2567	450,000	206,003
	นักบริหารระดับสูง (นบก.)	1. มีความรูความเขาใจบทบาทหนาที่ความรับผิดชอบของนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ ระดับกลาง มีความพรอมในการเปนผูนำทีม หัวหนาทีม หัวหนากลุม หรือตำแหนงอื่นในระดับเดียวกัน 2. สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแกปญหาให เหมาะสมกับการบริหารองคกรภาครัฐในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงและความทาทาย 3. มีความพรอมทางดานภาวะผูนำ มีทัศนคติ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะทางการบริหาร	ผู้เข้าอบรม จำนวน 20 คน	เมษายน - สิงหาคม 2567	280,000	240,000
	นักบริหารระดับสูง (นบต.)	1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของนักบริหาร การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้น าทีมในอนาคต 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถรับนโยบายจากผู้บริหาร และน านโยบายสู่การปฏิบัติในส่วนงาน ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับแนวคิดมุมมอง วิธีการท างาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจน วิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับการท างานในองค์กร	ผู้เข้าอบรม จำนวน 30 คน	กุมภาพันธ์ - สิงหาคม 2567	381,600	316,892

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้จริง
6	**หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ 17**	เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงภาคราชการให้เป็นผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถทำงานเชิงรุก เพื่อนำและสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อม ทั้งด้านกรอบความคิด ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Lead Function) ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	ผู้เข้าอบรม จำนวน 2 คน	11 - 20 ธันวาคม 2567	107,200	107,200
7	**หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)**	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของนักบริหารระดับต้น ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งของนักบริหารระดับต้นที่คาดหวังให้กับข้าราชการผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือเทียบเท่า	ผู้เข้าอบรม จำนวน 2 คน	มีนาคม - สิงหาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
8	**หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ 6**	1. ผู้บริหารระดับกลางของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน นาความรู้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ให้บรรลุผลสาเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์/นโยบายที่กาหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สำนักงบประมาณมีเครือข่ายระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการงบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน เพื่อส่งต่อความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการงบประมาณที่ถูกต้อง รวดเร็วและทันเหตุการณ์	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	19 มิถุนายน – 23 สิงหาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
9	**นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 11**	1 เพื่อให้ผู้บริหารส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน ตระหนักในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความคุ้มค่า 2 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการงบประมาณของผู้บริหาร ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	21 กุมภาพันธ์ - 13 กรกฎาคม 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
10	**นักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.) รุ่นที่ 12**	1 เพื่อเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะสถาบันหลักที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาประเทศ 2 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กร ในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	3 เมษายน - 25 พฤษภาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้จริง
11	**นักพัฒนาตามแนวพระราชดาริ (พพร.) รุ่นที่ 12**	1 เพื่อเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะสถาบันหลักที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาประเทศ 2 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กร ในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน	30 พฤษภาคม- 19 กรกฎาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ