



บันทึกข้อความ

งานจ. อนุมัติบริหาร
เมื่อวันที่ ๑๑/๓/๕๖
ร. ๑๑๓๒
ร. ๑๑๓๒
เวลา ๑๑.๐๐ น.
ก/พ/ท
๑

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ฯ โทร.๒๑๒๕)

ที่ กษ ๐๖๐๒/๕๖๑๕ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. มีมติเห็นชอบตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกรมปศุสัตว์ ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ (HR Scorecard) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ จำนวน ๒ โครงการ คือ

๑. การดำเนินงานติดตามประเมินผลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ตัวชี้วัด : ระบบความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒. โครงการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานที่มีส่วนร่วม

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการติดตามผลที่เป็นระบบ มีมาตรฐานชัดเจน โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง ๔ มิติ ได้แก่

๑. ด้านการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Cop), การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path), โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่/น่าทำงาน (Healthy Work Place) ฯลฯ

๒. ด้านส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี, กิจกรรมสานสัมพันธ์ในครอบครัวในวาระสำคัญต่างๆ ฯลฯ

๓. ด้านสังคม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร เช่น กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม, กิจกรรมสานสัมพันธ์ ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ฯลฯ

๔. ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูก, การให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการผู้ประสบภัย ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ฯลฯ

ข้อเท็จจริง

กรมฯ ได้อนุมัติ โครงการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างเครือข่าย (Network) ในการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการ ได้เห็นตัวอย่าง แนวทาง และวิธีจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานได้แต่งตั้งตัวแทนเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต จำนวนหน่วยงานละ ๑ คน ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง ๒๓ หน่วยงาน ปศุสัตว์เขต ๙ เขต ปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด รวมเป็น ๑๐๘ หน่วยงาน ในการนี้หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จำนวน ๑๐๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

เนื่องจาก แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ จะสิ้นสุดในปี ๒๕๕๙ กองการเจ้าหน้าที่จึงมีหนังสือให้หน่วยงานกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๕๙ ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนกรมฯ และร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ ส่วนราชการ มีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นโครงการที่ดี การดำเนินการในปีแรกได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานผ่านตัวแทนเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นได้จากรูปภาพกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละมิติ จึงเห็นควรให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงขอเสนอเพื่อพิจารณาดังนี้

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒. เห็นชอบให้กองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัด กรมปศุสัตว์ ให้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยหากหน่วยงานใดที่ไม่ได้กำหนดเป็นหน่วยงานเป้าหมาย หากมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการต่อไป

เห็นชอบตามเสนอ



(นายยุทธ หรินทรานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์
17 S.ค. 2558



(นายพนม มีศิริพันธุ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



กรมปศุสัตว์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กองการเจ้าหน้าที่
กรมปศุสัตว์

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ด้านการทำงาน	๑. ส่งเสริม และพัฒนาสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาด ปลอดภัย เป็นมิตรที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place)	- ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๘๐	โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Healthy Work Place)	ทุกหน่วยงาน กกจ.รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
			- ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๘๕	กิจกรรม ๕ ส.และ Big Cleaning	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
			- ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๙๐	โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงานใหม่ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน และขยายสถานที่จอดรถเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น	ทุกหน่วยงาน สกก. รับผิดชอบ ส่วนกลาง	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
			- ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๙๕	โครงการจัดหา/ซ่อมแซมเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
			- ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑๐๐	กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ การรีไซเคิล การใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาตรการประหยัดพลังงาน เป็นต้น	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
				กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตาม อัยาศัยและบอร์ดนิทรรศการ รณรงค์การงดสูบบุหรี่	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
		จำนวนพนักงานขับรถยนต์ที่ได้รับการอบรม	๑๐๐ คน/ปี	โครงการฝึกอบรมพนักงานขับรถยนต์ในการดูแลสภาพรถให้พร้อมสำหรับการทำงาน	ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
		จำนวนรถยนต์ที่มีอายุใช้งานเกิน ๑๐ ปีและได้รับการทดแทน	๒๐ คัน/ปี	โครงการทดแทนรถยนต์ที่มีอายุการใช้งานเกิน ๑๐ ปี	ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
		ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐	โครงการจ้างเหมาพนักงานรักษาความปลอดภัย/ติดตั้งกล้องวงจรปิด/ถังดับเพลิง	ทุกหน่วยงาน ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกซ้อมป้องกันภัยพิบัติ	ร้อยละ ๑๐๐	โครงการฝึกซ้อมป้องกันภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้, แผ่นดินไหว, อุทกภัย เป็นต้น	ทุกหน่วยงาน ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน
		จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันภัยพิบัติ	๑๐๐ คน/ปี	โครงการอบรมการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้, แผ่นดินไหว, อุทกภัย เป็นต้น	ส่วนกลาง สลก. รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. หน่วยงานมีการจัดระบบ วิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	โครงการจัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
		ร้อยละของหน่วยงานที่พัฒนาส่งเสริมระบบและวิธีการทำงาน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ ๘๐	โครงการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (cop) - KM ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - Morning Talk	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
๓. หน่วยงานมีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับนับถือ		จำนวนสายงานที่ได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	อย่างน้อย ๑ สายงาน	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กกจ.รับผิดชอบ	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
		จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรมมอบรางวัลแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	๑ ครั้ง/ปี	โครงการยกย่องชมเชยให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ทุกหน่วยงาน กกจ.รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
		ร้อยละของข้าราชการที่มีความเข้าใจต่อผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม	ทุกหน่วยงาน กกจ.รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน ๑๒ เดือน
		ร้อยละของหน่วยงานที่มีการพัฒนาทักษะทางด้านภาษา	ร้อยละ ๖๐ - ๘๐	การจัดหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ด้านส่วนตัว	๑. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ และมีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมดูแลสุขภาพร่างกาย	ร้อยละ ๘๐	โครงการตรวจสุขภาพประจำปี <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจวัดสายตา - ตรวจฟัน - ตรวจกระดูก - ตรวจร่างกาย f โครงการตรวจติดตามผู้มีภาวะความเสี่ยงทุก ๓ เดือน	ทุกหน่วยงาน กกจ.รับผิดชอบโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
				โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคภัย ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์, บอร์ด นิทรรศการ, เว็บไซต์ - กิจกรรมส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย เช่น ฟิตเนส, เปตอง, แบดมินตัน ซี่จรรย์านการวิ่ง เป็นต้น - กิจกรรมส่งเสริมให้มีการดูแลสุขภาพ เช่น เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ ในช่วงเข้าพรรษา, เข้าพรรษาลดอ้วน สร้างบุญ, เม้าไม่ขับ เป็นต้น 	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และดำรงชีวิตโดยยึดหลักตามแนวทางของศาสนา	จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว	๒ ครั้ง/ปี	กิจกรรมสานสัมพันธ์ในครอบครัวในวาระสำคัญต่างๆ เช่น วันเด็ก, วันพ่อ, วันแม่ วันครอบครัว เป็นต้น	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมทุก ๑๒ เดือน
		จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	๑-๒ ครั้ง/ปี	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - การฟังบรรยายธรรมะ - การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา - การปฏิบัติธรรม, ธรรมะสัญจร - กิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม 	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
		จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	๑ ครั้ง/ปี	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	ทุกหน่วยงาน กกจ.รับผิดชอบ โครงการ	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
ด้านสังคม	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ และพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมเพิ่มมากขึ้น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม <ul style="list-style-type: none"> - การบริจาคโลหิต, สิ่งของ, เงิน - หน่วยงานที่ให้บริการฉีดวัคซีนและทำหมันแก่แมวและสุนัขจรจัดตามแหล่งชุมชน - การบริจาคสิ่งของให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในถิ่นทุรกันดาร - จัดเลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า 	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	<p>กิจกรรมตามประเพณีต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่, วันสงกรานต์ (รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่), งานเกษียณอายุราชการประจำปี เป็นต้น</p> <p>-กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน เช่น กีฬาสี, สภากาแฟ เป็นต้น</p> <p>-การจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย Lineและ Facebook</p> <p>-การรณรงค์แต่งเครื่องแบบ/แต่งกายตามสีประจำวัน /แต่งกายตามประเพณี/วันเกิด</p> <p>- กิจกรรมนันทนาการ</p>	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน
ด้านเศรษฐกิจ	๑. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ	จำนวนสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ	อย่างน้อย ๒ สวัสดิการ	<p>สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการของรัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สหกรณ์ออมทรัพย์ - การฌาปนกิจสงเคราะห์ - ร้านค้าสวัสดิการ - ร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูก - การให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการผู้ประสพภัย ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ 	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย - ประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร (ประกันภัยกลุ่ม) 		
	๒. หน่วยงานส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่เจ้าหน้าที่	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงิน	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ - สวัสดิการทุนการศึกษา - อบรมอาชีพเสริม/จัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก - การจัดทำบัญชีครัวเรือน - โครงการอาหารกลางวัน/ปลูกผักไว้กินเอง 	ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินงานทุก ๑๒ เดือน

ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๑. พัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยแนวทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
๒. พัฒนาระบบ วิธีการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ
๓. เสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้มีความพร้อมในการทำงาน
๔. เสริมสร้างความอบอุ่นภายในครอบครัว และมีสมดุลชีวิตที่ดีโดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา
๕. เสริมสร้างควมมีจิตสาธารณะ พร้อมช่วยเหลือสังคม มีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และมีการสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
๖. จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและลดภาระค่าใช้จ่ายในการครองชีพ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงิน โดยยึดหลักในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2560

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPI)	เกณฑ์การให้คะแนน	ปีที่เป็นกลาง				สรุปผลข้อ
						ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	
					3.พิจารณาการกำหนดรูปแบบและข้อคำถามของแบบสอบถาม					
					4.ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม					
					5.รวบรวมแบบสอบถามและประเมินผลการสำรวจความพึงพอใจ และจัดทำรายงานเพื่อเสนอกรมปศุสัตว์					
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. (Quality of Work Life)	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11.1 มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	11.1.1 โครงการการดำเนินงานติดตามประเมินผลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2556-2559	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ และรายงานผลการดำเนินการปี 2558 ให้หน่วยงานทราบ					
			11.1.2 โครงการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	จำนวนหน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	2. ให้องค์กรกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ปี 2559 ให้สอดคล้องกับแผนของกรมปศุสัตว์					
					3. ให้องค์กรดำเนินการตามแผนของหน่วยงาน					
					4. ติดตามผลตามแผน (ภาพประกอบกิจกรรม)					
					5. สรุปรายงานประเมินผลเพื่อปรับปรุงแผน					
					1. ตรวจสอบตัวแทนเครือข่ายของแต่ละหน่วยงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันทุกหน่วยงานและประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง					
					2. ให้ความรู้ คำแนะนำ แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแต่ละมิติตามแนวทางของ ก.พ. ให้แก่เครือข่ายฯ จนสามารถจัดกิจกรรมได้					
					3. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ตัวแทนเครือข่าย และเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตและสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเองผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่					
					4. ติดตามการดำเนินการของเครือข่ายทุกหน่วยงานโดยรายงานผลพร้อมภาพกิจกรรม					
					5. สรุป/ประเมินผลโครงการเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อปรับปรุง					