



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

พ.ศ. 2564 – 2566

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

บนหลักการ





สารจาก

นายสัตวแพทย์สรวิศ ธานีโต
อธิบดีกรมปศุสัตว์



“เราจะบริการท่าน โดยไม่ทำให้เรื่องง่ายเป็นเรื่องยาก
และจะทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย”

กรมปศุสัตว์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนภารกิจ โดยยึดหลักการทำงานให้การเจ้าหน้าที่รักษาราชการ บุคลากร และเกษตรกรดูจรรยาบรรณ เพื่อให้จะได้ให้บริการเหมือนญาติพี่น้องของตนเอง ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงเป็นการวางกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เน้นคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ รวมทั้งยังเน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ.2564 – 2566 เน้นการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมปศุสัตว์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งในโอกาสนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ที่มีส่วนช่วยในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

กรมปศุสัตว์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระยะยาวต่อไป

(นายสรวิศ ธานีโต)

อธิบดีกรมปศุสัตว์



หลักคิดในการทำงาน

“เก่งเรียน เก่งทำ เก่งคิด เก่งใช้ชีวิต”

นายสัตวแพทย์สมชวน รัตนมังคลานนท์

รองอธิบดีกรมปศุสัตว์

หลักคิดในการทำงาน

“สุขในครอบครัว สุขในการทำงาน สุขของประชาชนสร้างความสุข

สร้างรอยยิ้ม เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน”

นายสุรเดช สมิเปรม

รองอธิบดีกรมปศุสัตว์



หลักคิดในการทำงาน

“รับรู้บทบาทหน้าที่อย่างเข้าใจ ปรับใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทัน

ร่วมใจพัฒนา และสร้างสรรค์อย่างเท่าเทียม”

นายสัตวแพทย์เศรษฐเกียรติ กระจ่างวงษ์

รองอธิบดีกรมปศุสัตว์

หลักคิดในการทำงาน

“สร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม สร้างความสุขให้กับ พี่น้องประชาชน

สร้างคุณความดีเพื่อตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน”

นายสัตวแพทย์ชัยวัฒน์ โยธคล

รองอธิบดีกรมปศุสัตว์





นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

“เชื่อถือ จริงใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้

เชื่อมั่น ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเป็นมืออาชีพ”

กองการเจ้าหน้าที่ที่มีการบริหารงานภายใต้หลักการ “TRUST HR Pro” ดังนี้

True = การทำงานบนพื้นฐานของความจริง

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง

Rule = การทำงานบนพื้นฐานความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ทำงานได้ถูกต้อง แม่นยำ ตาม กฎ ระเบียบ ที่กำหนดขึ้น รวมทั้งยังสามารถสื่อสารให้บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เข้าใจได้

Unity = การทำงานอย่างมีเอกภาพเป็นหนึ่งเดียว

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน มีการร่วมมือเพื่อให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Standard = การทำงานอย่างมีมาตรฐาน

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีทักษะความสามารถพร้อมสำหรับการทำงานและมีวิธีการ/กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน และเป็นระบบ

Target = การทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมาย

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงาน สามารถประยุกต์ความรู้ในด้านต่างๆ มาใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

Human Resources Professional = บุคลากรทำงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเป็นมืออาชีพ

คำนำ

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลตามหลักการของ Human Capital Scorecard เป็นการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด (Human Resource Architecture) ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบกับ ความพยายามที่จะวัดผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กำหนด “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ” ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมปศุสัตว์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สนองต่อทิศทางเป้าหมายภารกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกด้านความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม รวมทั้งสามารถวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง

กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
1. สาร/คำปรารภอธิบดีกรมปศุสัตว์.....	i
หลักคิดในการทำงานของรองอธิบดี.....	ii
หลักคิดในการทำงานของผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่.....	iii
2. คำนำ.....	iv
3. สารบัญ.....	v
4. สารบัญตาราง.....	viii
5. สารบัญภาพ.....	ix
4. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	x
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ส่วนที่ 1 - หลักการและเหตุผล.....	2
- วัตถุประสงค์.....	3
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกรมปศุสัตว์.....	4
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์.....	4
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์.....	8
- ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง และอัตรากำลัง.....	10
ส่วนที่ 3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	11
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580.....	11
- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565.....	12
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564.....	13
- ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579.....	13
- ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 – 2565.....	13
บทที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับ HR Scorecard กับการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	16
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	22
ส่วนที่ 1 ขึ้นดำเนินการจัดทำแผน.....	23
- จัดกิจกรรมหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์.....	24
ตามแนวทาง HR Scorecard	
- ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	25
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	25
- กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของแต่ละเป้าประสงค์.....	26
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์ฯ และแผนงาน/โครงการรองรับ.....	26
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและประเด็นสำคัญ สำหรับการจัดทำ.....	27
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- สรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง.....	27
- สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร.....	28
- สรุปผลการทบทวนและประเมินสถานภาพ.....	29
และการวิเคราะห์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2566.....	48
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล.....	51
เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง.....	52
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้อง.....	52
ตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	53
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้.....	53
ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ.....	54
และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์	
ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุมทุกมิติ.....	55
อย่างมีประสิทธิภาพ	
ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส.....	56
เป็นธรรม และตรวจสอบได้	
ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธา.....	56
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	

สารบัญ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 10 : การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร.....	57
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566.....	59
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2564 - 2566.....	71
แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard).....	73
พ.ศ. 2564 – 2566	
รวมภาพกิจกรรมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard).....	76
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566	
ภาคผนวก.....	79
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard).....	80
กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	
หนังสือขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์.....	81
หนังสือขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	83
กรมปศุสัตว์ พ.ศ.2564 - 2566	

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์.....	10
ตารางที่ 2 ตารางสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร.....	29
ตารางที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร.....	31
ตารางที่ 4 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 1.....	39
ตารางที่ 5 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 2.....	40
ตารางที่ 6 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 3.....	40
ตารางที่ 7 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 4.....	41
ตารางที่ 8 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 5.....	41
ตารางที่ 9 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 1.....	42
ตารางที่ 10 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 2.....	43
ตารางที่ 11 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 3.....	44
ตารางที่ 12 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 4.....	45
ตารางที่ 13 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 5.....	46
ตารางที่ 14 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 1.....	51
ตารางที่ 15 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2.....	52
ตารางที่ 16 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 3.....	52
ตารางที่ 17 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 4.....	53
ตารางที่ 18 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 5.....	53
ตารางที่ 19 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 6.....	54
ตารางที่ 20 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 7.....	55
ตารางที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 8.....	56
ตารางที่ 22 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 9.....	56
ตารางที่ 23 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 10.....	57
ตารางที่ 24 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard).....	59
กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2566	
ตารางที่ 25 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล.....	71
พ.ศ. 2564 - 2566	
ตารางที่ 26 แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	73
HR Scorecard พ.ศ. 2564 -2566	

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ค่านิยมหลักของกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 - 2565.....	6
ภาพที่ 2	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายใน กรมปศุสัตว์.....	9
ภาพที่ 3	จำนวนกรอบอัตราในกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามประเภทกำลังคน.....	11
ภาพที่ 4	ความเชื่อมโยงสำหรับการพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์.....	14
ภาพที่ 5	บทบาทและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน.....	17
ภาพที่ 6	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ.....	18
ภาพที่ 7	ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ.....	21
เป้าหมายการบริหารราชการ		
ภาพที่ 8	ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	23
ภาพที่ 9	การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์.....	25
ภาพที่ 10	ภาพกิจกรรม Workshop.....	26
ภาพที่ 11	สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	27
ภาพที่ 12	ภาพการสัมภาษณ์จากผู้บริหารระดับสูง.....	27
ภาพที่ 13	ภาพแสดงสัดส่วนผู้แสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	28
ภาพที่ 14	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 1.....	34
ภาพที่ 15	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 2.....	35
ภาพที่ 16	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 3.....	36
ภาพที่ 17	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 4.....	37
ภาพที่ 18	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 5.....	38
ภาพที่ 19	สรุปแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์.....	50
พ.ศ. 2564 - 2566		
ภาพที่ 20	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2565.....	50



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566 เป็นการวางกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร และพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนารูปแบบ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ รวมทั้งยังสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ได้ดำเนินการตาม “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ” ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สนองต่อทิศทางเป้าหมายภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ มีการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ความคาดหวังและความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องรอบด้านทั้งแผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับกรม จากนั้นได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนในกรมปศุสัตว์
2. มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกรมปศุสัตว์ให้มีสมรรถนะสูง
3. พิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการกรมปศุสัตว์



ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกรมปศุสัตว์
- 2) วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมปศุสัตว์
- 3) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่ชัดเจนและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้อง ตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) มีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ
- 2) มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย
- 2) มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 2) มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) มีการสื่อสารหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) สร้างความโปร่งใสและคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 10 : การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร



บทที่ 1

บทนำ

บทที่ 1

บทนำ

ส่วนที่ 1

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมปศุสัตว์ มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและนโยบาย การควบคุม การกำกับ การส่งเสริม การวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการปศุสัตว์ รวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากร พันธุกรรมและความหลากหลายทางชีวภาพด้านการปศุสัตว์ เพื่อให้มีปริมาณสัตว์เพียงพอและมีมาตรฐาน ถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารตกค้าง และสารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประกอบกับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 - 2565 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล มุ่งเน้น ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญ ในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้ งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดัน การปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก และยุทธศาสตร์ที่ 7 ยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการองค์การ สู่วิธีการที่เป็นเลิศ มุ่งพัฒนารวมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการ ในระดับสูง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้างและระบบงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันสมัย สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญผลการดำเนินงานของหน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และมุ่งสร้างความผูกพันระหว่าง บุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้า ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี ซึ่งรายงานประกอบด้วย เนื้อหาหลัก 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

และส่วนที่ 3 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3)

นอกจากนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการ ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ และต้องมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว (2) ความผูกพันบุคลากรซึ่งส่วนราชการต้องมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างในแต่ละกลุ่มของบุคลากร และต้องมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถผลักดันการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์บรรลุผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
3. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้กรมปศุสัตว์มีกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนเป็นระบบ
2. ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบรรลิวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์
3. ทำให้กรมปศุสัตว์มีเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกรมปศุสัตว์

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

พันธกิจ

ประเด็นหลัก	พันธกิจ
ทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์	พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ (โดยครอบคลุมทั้งบุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง
ระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์และตลอดห่วงโซ่การผลิต	พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดทั้งห่วงโซ่การผลิตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัลด้านการปศุสัตว์	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และระบบเชื่อมโยงข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา เพื่อตอบสนองการใช้งานสำหรับการปศุสัตว์และเพื่องานปศุสัตว์
องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์	พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปศุสัตว์ในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ ด้านฐานข้อมูล ด้านการผลิต และด้านการตลาด
การบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (HPO & GG)	ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการบุคลากร ร่วมกับการปรับบทบาทองค์การและการนำองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ และเป็นองค์กรนำการขับเคลื่อนปศุสัตว์
ความร่วมมือระหว่างองค์การ ทั้งในและต่างประเทศ	มุ่งประสานความร่วมมือที่เอื้อประโยชน์ต่อการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ แสวงหาการรับรองและเป็นที่ยอมรับในตลาดใหม่ ร่วมกับบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และอาสาปศุสัตว์

เป้าหมายหลัก

1) ทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ (บุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญโดดเด่นในประชาคมอาเซียนและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล และกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและรายกลางสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้

2) ศักยภาพด้านการผลิตตลอดทั้งห่วงโซ่ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยความร่วมมือกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาพันธุ์สัตว์ ควบคู่กับการสร้างตราสินค้าให้กับผลิตภัณฑ์การปศุสัตว์ไทย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยการเสริมสร้างอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงวิถีและความเป็นไทย

3) เป็นองค์กรชั้นนำและผู้นำการขับเคลื่อนด้านการปศุสัตว์ ผลักดันการพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อม สามารถเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงด้านการปศุสัตว์ในอาเซียน ทั้งด้านองค์ความรู้ งานวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม บุคลากร ศูนย์บริการด้านการปศุสัตว์ สุขภาพสัตว์ มาตรฐานสินค้า โดยเฉพาะฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ของอาเซียน เพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ในอาเซียนพร้อมนำพาการปศุสัตว์ไทยยั่งยืนได้ในตลาดโลก และสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดอย่างมืออาชีพ

4) มุ่งเน้นในการสร้างให้การปศุสัตว์ไทยเกิดความมั่นคง นำมาซึ่งความมั่งคั่งให้กับเกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกษตรกรและสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน





ภาพที่ 1 ค่านิยมหลักของกรมปศุสัตว์ พ.ศ.2561-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่ระดับสากล

มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร องค์กร และสถาบันเกษตรกร

มุ่งส่งเสริมและถ่ายทอดทักษะตลอดจนองค์ความรู้ด้านการปศุสัตว์เพื่อสร้างความมั่นคงและมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับอาชีพเกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยหรือเกษตรกรที่มีที่ดินทำกินน้อย และเกษตรกรขนาดกลางที่มีการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ตอบสนองความต้องการในเชิงพื้นที่ (Area approach) สนับสนุนการสร้างคุณค่าและความสำคัญของอาชีพเกษตรกรด้านการปศุสัตว์ไทย เพื่อก่อเกิดเกษตรกรรายใหม่ และรักษาไว้ซึ่งเกษตรกรรายเดิม ส่งถ่ายความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ให้ความสำคัญกับการสร้างฐานความรู้ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการปศุสัตว์ พัฒนาสู่การเลี้ยงสัตว์ในระบบฟาร์มที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรในรูปแบบธุรกิจชุมชน อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเกษตรกรและส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนให้เกษตรกร

และสถาบันเกษตรกรมีความเข้มแข็งจากการรวมกลุ่มและจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทาน พร้อมเผชิญปัจจัยเสี่ยงอย่างมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตปศุสัตว์ให้สมดุล ยั่งยืน และแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัด

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างนวัตกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์

ส่งเสริมและสร้างสรรค์สินค้าและบริการด้านการปศุสัตว์ให้มีความโดดเด่นด้วยอัตลักษณ์ที่มีควบคู่กับการสร้างตราสินค้า (Branding) และเอกลักษณ์สินค้าปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ให้กับสินค้าปศุสัตว์ไทย รวมทั้งส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรมด้านการปศุสัตว์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทันสมัย และเหมาะสมต่อการใช้เพื่อการพัฒนาการปศุสัตว์ ตลอดจนเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมด้านปศุสัตว์ให้มีจำนวนมากและหลากหลาย เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือด้านการปศุสัตว์สู่ระดับสากล

มุ่งมั่นพัฒนาความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ภายในประเทศและภายนอกประเทศที่มีอยู่เดิม และแสวงหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ทั้งภายในและภายนอกประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเพิ่มเติม พร้อมบูรณาการร่วมกันในเรื่องของการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนาการถ่ายโอนและเรียนรู้เทคโนโลยี/นวัตกรรม การฝึกอบรมด้านการปศุสัตว์ และมีมิติทางการค้า รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการผลักดันบทบาทของไทยและการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าปศุสัตว์ไทยในเวทีระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลด้านการปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

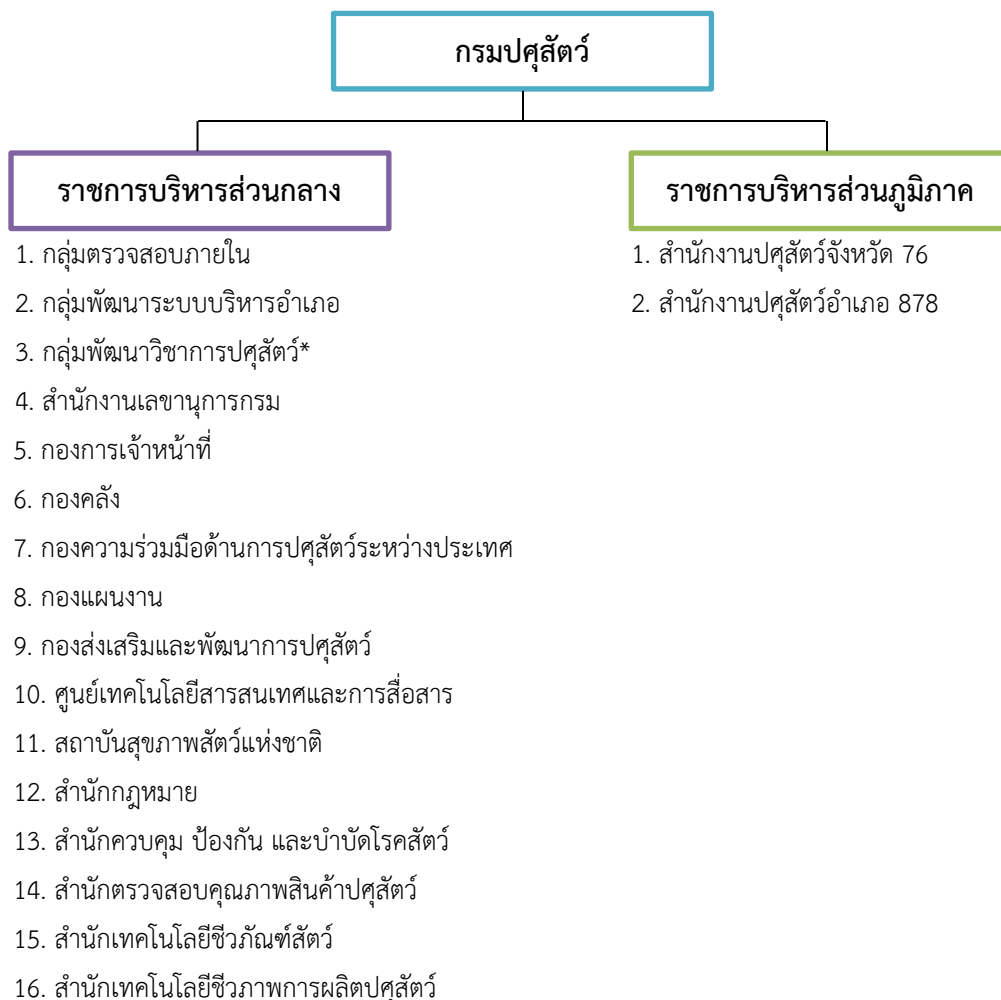
พัฒนาและปรับปรุงการนำดิจิทัลมาใช้ในการปศุสัตว์ เชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างระบบงานให้มีประสิทธิภาพมีความถูกต้อง ใช้งานได้ง่าย และมีความพร้อมในอุปกรณ์ด้าน IT มีความทันสมัย เหมาะสมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนการเข้าถึงเพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยด้านการปศุสัตว์ผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความสะดวกและรวดเร็ว เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการมุ่งสู่การเป็น Device Service ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการ ปศุสัตว์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเป็นข้อมูลสำคัญต่อการลงทุนและการแข่งขันอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

มุ่งพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับสูง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันสมัย สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญผลการดำเนินงานของหน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ และมุ่งสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

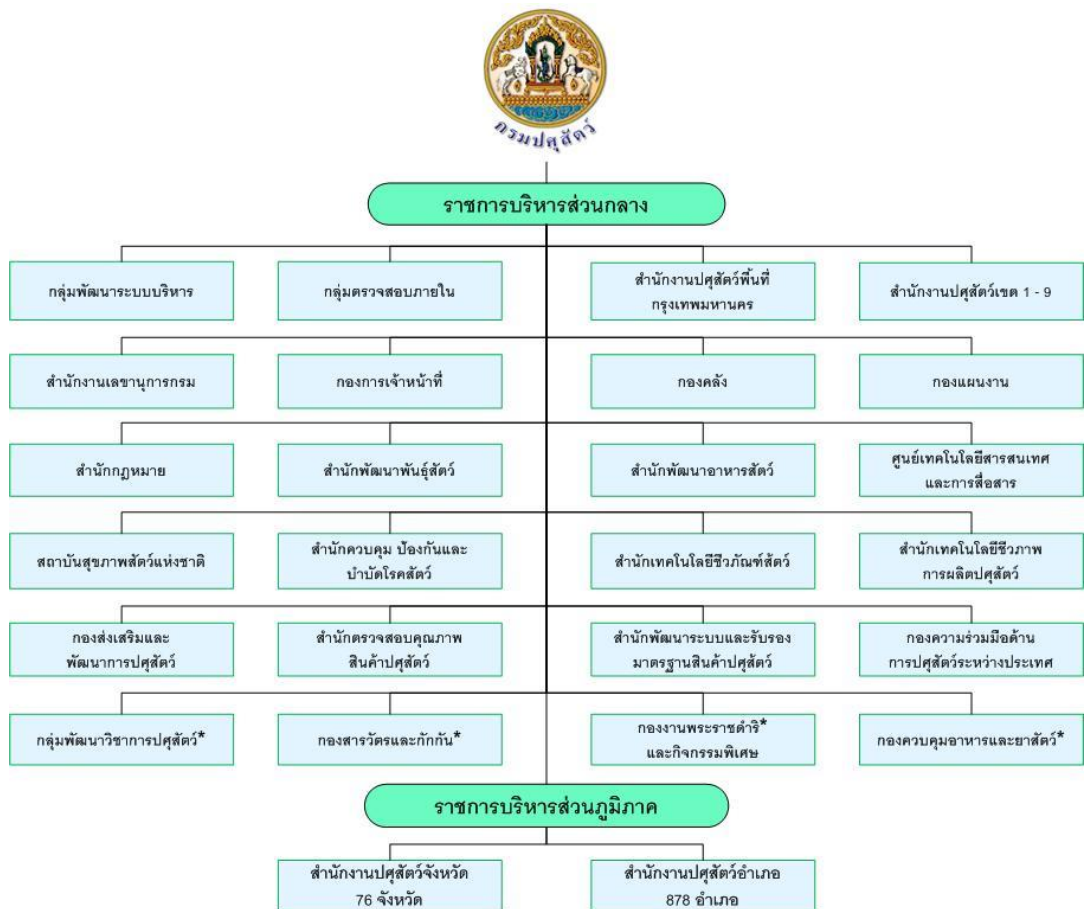
2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 88 ก 30 ธันวาคม พ.ศ.2557



17. สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์
18. สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
19. สำนักพัฒนาอาหารสัตว์
20. สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9
21. สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร
22. กองสารวัตรและกักกัน *
23. กองงานพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ *
24. กองควบคุมอาหารและยาสัตว์ *
25. กองผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ *
26. กองสวัสดิภาพสัตว์และสัตวแพทย์บริการ *

หมายเหตุ * การแบ่งส่วนราชการภายในกรมปศุสัตว์



ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายใน กรมปศุสัตว์

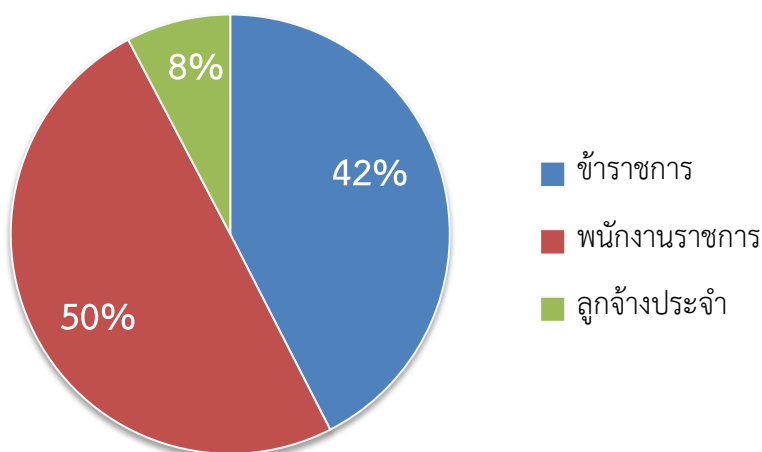
2.3 ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง และอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์ มีจำนวน 11,002 อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
1	ส่วนกลาง	6	69	-	75
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	4	-	10
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	4	-	10
4	สำนักงานเลขานุการกรม	30	29	3	62
5	กองการเจ้าหน้าที่	53	17	1	71
6	กองคลัง	63	22	4	89
7	กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ ระหว่างประเทศ	18	9	-	27
8	กองแผนงาน	24	29	1	54
9	กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	74	145	12	231
10	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	19	10	1	30
11	สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	100	167	9	276
12	สำนักกฎหมาย	17	6	1	24
13	สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์	272	496	27	795
14	สำนักตรวจสอบคุณภาพ สินค้าปศุสัตว์	52	291	1	344
15	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	84	4	68	156
16	สำนักเทคโนโลยีชีวภาพ การผลิตปศุสัตว์	145	438	32	615
17	สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์	300	766	384	1,450
18	สำนักพัฒนาระบบและรับรอง มาตรฐานสินค้าปศุสัตว์	108	321	4	433
19	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์	217	278	94	589
20	สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9	425	443	64	932
21	สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่ กรุงเทพมหานคร	26	12	2	40

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
22	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด	946	794	139	1,879
23	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ 878 อำเภอ	1,682	1,128	-	2,810
	รวม	4,673	5,482	847	11,002

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมปศุสัตว์



ภาพที่ 3 จำนวนกรอบอัตรากำลังในกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามประเภทกำลังคน

ส่วนที่ 3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส มีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
2. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบท การพัฒนามีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม การเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4 : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติตามเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

1. ภาครัฐมีกำลังคนที่เพียงพอและมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะที่สำคัญแก่ประชาชน และพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ
2. ขนาดกำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัด มีผลิตภาพสูง (High Productivity) และลดภาระค่าใช้จ่าย ผูกพันในระยะยาว
3. กำลังคนภาครัฐมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และผันผวน
4. กำลังคนภาครัฐมีวัฒนธรรม ค่านิยมและอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่
5. ภาครัฐมีกลไกการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. มีการบูรณาการฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภทสำหรับการกำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีกลไกการบูรณาการนโยบายกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ อาทิ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วย กำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบได้นำ เจตนารมณ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติ มิชอบในปัจจุบัน รายงานผลการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน ในสังคมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาประกอบการ พิจารณาการวางแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

การพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยสรรหาคณะใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐ ควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญราชการอย่างเป็นระบบ วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน กำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล วางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยให้สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.4 ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560 - 2579

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยพัฒนาบุคลากรและนักวิจัย ให้เป็น Smart officers และ Smart researchers เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

3.5 ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 – 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล

มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาทของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากรด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก



กรอบการพิจารณาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ
พ.ศ. 2561-2580

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส มีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
2. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ

แผนการปฏิรูป
ประเทศด้าน
การบริหาร
ราชการแผ่นดิน
พ.ศ. 2561-2565

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน
ประเด็นปฏิรูปที่ 1 : บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน
ประเด็นปฏิรูปที่ 2 : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล
ประเด็นปฏิรูปที่ 3 : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
ประเด็นปฏิรูปที่ 4 : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
ประเด็นปฏิรูปที่ 5 : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณติคนเก่งไว้ในภาครัฐ

แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12
พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ
การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
โดยมีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์
เกษตรและสหกรณ์
ระยะ 20 ปี
พ.ศ. 2560 – 2579

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
โดยพัฒนาบุคลากรและนักวิจัย ให้เป็น Smart officers และ Smart researchers เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของ หน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์
กรมปศุสัตว์
พ.ศ. 2561-2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากร ด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล มุ่งเน้นในการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ด้านการปศุสัตว์ให้เป็นผู้รู้คิด รู้รอบ รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ และบุคลากรกรมปศุสัตว์ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สนับสนุนบทบาท ของกรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรที่นำการขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการต่อยอดพื้นฐาน องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมกับการคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมุ่งสร้างบุคลากร ด้านการปศุสัตว์ให้พร้อมผลักดันการปศุสัตว์ไทยสามารถแข่งขันได้อย่างไร้ขีดจำกัดในเวทีโลก

ภาพที่ 4 ความเชื่อมโยงสำหรับการพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์

บทที่ 2

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

บทที่ 2

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ นอกจากนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานในเชิงรับมาเป็นการวางแผนในเชิงรุก เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอยู่ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จะสามารถช่วยให้ส่วนราชการนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร โดยการกำหนดกลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณด้านบุคคลต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ “เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยราชการ โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นให้บริการอยู่”

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (5 กุมภาพันธ์ 2547) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ.

จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ



2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3. มาตรการวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่า ส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

4. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัด ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

1. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันตามแผนภาพ

ระดับ	จุดเน้น	ผู้รับผิดชอบ	บทบาท
การบริหารนโยบาย	การบริหารและพัฒนากำลังคน	องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM และติดตามประเมินผล
การบริหารยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ส่วนราชการ/จังหวัด	การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM
การปฏิบัติการ	งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่วนราชการ/จังหวัด	จัดทำแผน โครงการ และมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้าน HRM

ภาพที่ 5 บทบาทและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(Quality of work-life and Work-life balance)



ภาพที่ 6 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

มิติที่ 1

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2

ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 4

ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 5

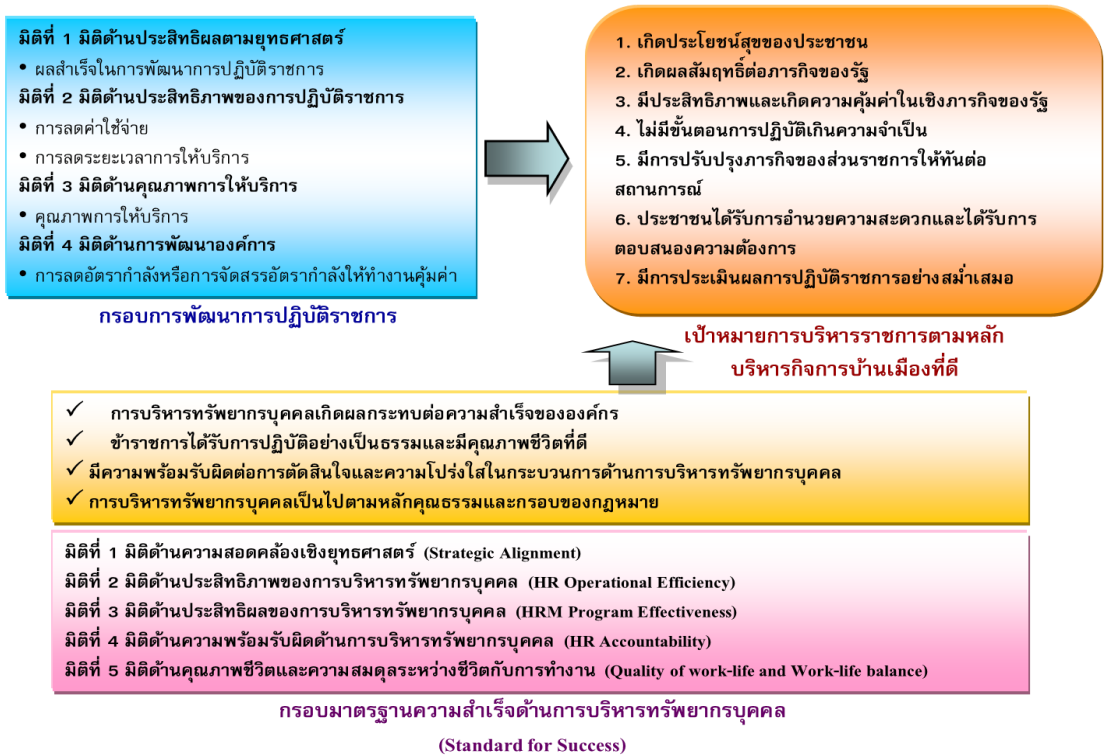
คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



ภาพที่ 7 ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล กับเป้าหมายการบริหารราชการ

บทที่ 3

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

บทที่ 3

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ 1

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปมีขั้นตอนหลักๆ ในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน
(สำนักงาน ก.พ. , 2552 : 15) ดังนี้



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย
 - การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ
 - การจัดประชุม/สัมมนา ก่อนเริ่มกระบวนการ
- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard
 - การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
 - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ
- ให้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล ประกอบด้วย
 - ติดตามผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์
 - ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

กรมปศุสัตว์ ในฐานะที่เป็นส่วนราชการระดับกรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2553, 2554-2556, 2557-2560 และ 2561-2563 ของ กรมปศุสัตว์ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อน การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแผนกลยุทธ์ดังกล่าวจะครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติใช้ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง มีสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อม ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ จึงต้องมี การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ของกรมปศุสัตว์ ตามแนวทาง HR Scorecard ขึ้นใหม่ ซึ่งในขั้นตอนเตรียมการได้มีการทบทวนและแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยมี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธานคณะทำงาน และคณะทำงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนโครงการ/กิจกรรม และผลการดำเนินการของ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ของกรมปศุสัตว์ ในปีที่ผ่านมา และนำมาใช้ในการจัดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2561-2565 ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ระหว่างวันที่ 7-9 สิงหาคม 2563 ณ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดสระบุรี ให้แก่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1 จัดกิจกรรมหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

การดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะทำงานจัดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนเริ่มดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ขั้นตอนและปฏิทินการดำเนินการ เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 ณ ห้องประชุมมรกตสุภา ชั้น 1 ตึกอำนวยการ กรมปศุสัตว์ และได้ดำเนินการ จัด “โครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์” เพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 โดยหัวหน้ากลุ่ม พัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ได้บรรยายให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมปศุสัตว์ (SWOT Analysis) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด



ภาพที่ 9 การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์

2 ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 เพื่อให้ทราบถึงสถานภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นผลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2562 ในประเด็นที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ 17 ปัจจัย รวมทั้งได้มีการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง (รองอธิบดี) ดังนี้

- ➔ ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบัน มีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กร และตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติ/กระทรวง/กรมปศุสัตว์
- ➔ ท่านคิดว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในปัจจุบันมีภารกิจไหนที่ทำหายหรือต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- ➔ ในมุมมองของท่านคิดว่าช่วงที่ผ่านมา มีอะไรบ้างที่กองการเจ้าหน้าที่ควรทำอะไรเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิ่งที่ดำเนินการอยู่
- ➔ ในมุมมองของท่านคิดว่าในอีก 3 ปีข้างหน้า กรมปศุสัตว์ควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางใด ทั้งทางด้านกระบวนการ คน ทรัพยากร และผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

3 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ได้นำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของกรมปศุสัตว์ คาดความหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนรวมถึงโอกาสและอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ (SWOT Analysis) ในแต่ละกลุ่มจะร่วมกันสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นประเด็นทิศทางความต้องการหรือยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วจัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็น และเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญหรือมีผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ โดยพิจารณาประเด็น

ยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนส่วนต่างสูงในลำดับ 1-3 เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นลำดับแรกซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จะมีความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และแผนการบริหารราชการของกรมปศุสัตว์



ภาพที่10 ภาพกิจกรรม Workshop

4 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้การวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม/แรงขับเคลื่อน-แรงต้าน/อุปสรรค (Force Field Analysis) โดยพิจารณาว่าปัจจัยใดจะส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์มากที่สุด และเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่มีความสำคัญต่อการบรรลุผลตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน นำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และนำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไปพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ พิจารณาความสมดุลในแต่ละมิติ และจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแต่ละเป้าประสงค์ รวมทั้งตั้งค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด และกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัด



5 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับ

กองการเจ้าหน้าที่นำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ที่ได้จัดทำเป็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม HR Scorecard template และกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องและส่งผลต่อการบรรลุยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการที่รองรับในแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งผู้รับผิดชอบได้จัดทำแบบรายการแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในแต่ละปีงบประมาณ และกองการเจ้าหน้าที่ได้นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้บริหารเห็นชอบและประกาศเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 และกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์



ภาพที่ 11 สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและประเด็นสำคัญ สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2.1 สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหารระดับสูง

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วย อธิบดีกรมปศุสัตว์ และรองอธิบดีกรมปศุสัตว์ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ แนวคิด หรือมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา รวมถึงแนวทาง ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในอนาคต ได้ดังนี้

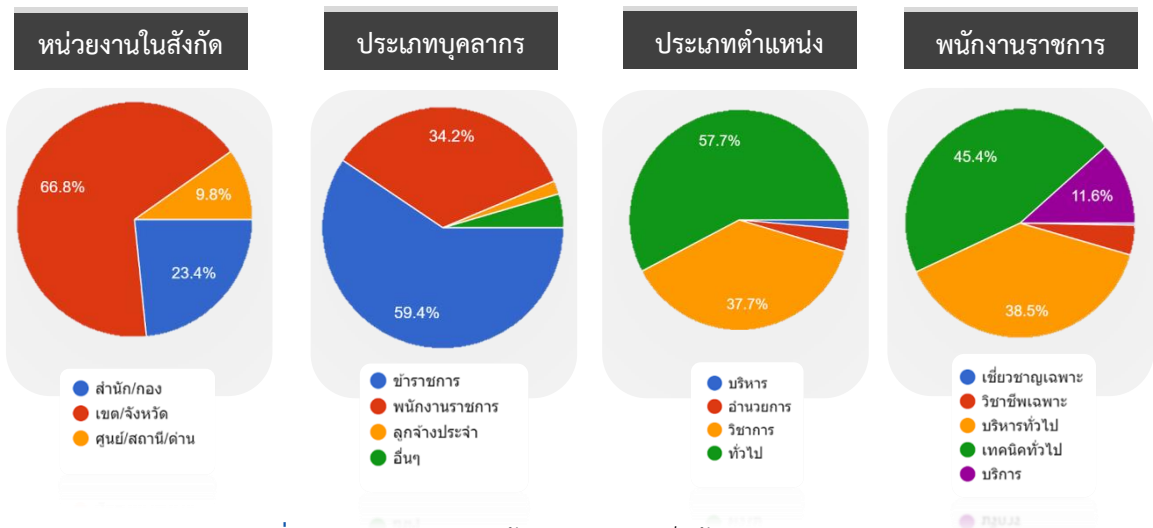


ภาพที่ 12 ภาพการสัมภาษณ์จากผู้บริหารระดับสูง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี รวมถึงพฤติกรรม สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบวิถีใหม่ (New normal) ดังนั้น รูปแบบการทำงานและทักษะการทำงานของบุคลากรจะต้องพร้อมรับมือและปรับให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งบุคลากรทุกคนของกรมปศุสัตว์เปรียบเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรกลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปเครื่องจักรกลก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานระหว่างองค์ความรู้ที่มีกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน กรมปศุสัตว์จึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่โดดเด่นในเชิงวิชาการ อีกทั้งยังมุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันของบุคลากร เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้กรมปศุสัตว์สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ยุคดิจิทัลที่ตอบสนองต่อการให้บริการพี่น้องประชาชนให้มี ความสะดวกรวดเร็ว สร้างความสุขให้แก่ผู้รับบริการ และบุคลากรผู้ให้บริการก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย

2.2 สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติ ซึ่งดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 13-17 กรกฎาคม 2563 เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอีก 1-3 ปีข้างหน้า



ภาพที่ 13 ภาพแสดงสัดส่วนผู้แสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ทราบ ข้อมูล	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)					
1.1 นโยบายและแผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มีส่วนช่วย สนับสนุนให้หน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	127 (13.38%)	39 (4.11%)	96 (10.12%)	575 (60.59%)	112 (11.80%)
1.2 กรมปศุสัตว์มีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของกรมปศุสัตว์อย่างชัดเจน	79 (8.32%)	33 (3.48%)	95 (10.01%)	617 (65.02%)	125 (13.17%)
1.3 หน่วยงานของท่านมีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และการจ้างเหมา บริการ) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	32 (3.27%)	150 (15.81%)	284 (29.93%)	407 (42.89%)	76 (8.01%)
1.4 หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	22 (2.32%)	70 (7.38%)	200 (21.07%)	540 (56.90%)	117 (12.33%)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)					
2.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติ ราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การลา Online เป็นต้น	75 (7.90%)	63 (6.64%)	142 (14.96%)	549 (57.85%)	120 (12.64%)
2.2 ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ปศุสัตว์ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	66 (6.95%)	62 (6.53%)	176 (18.55%)	560 (59.01%)	85 (8.96%)
2.3 หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน	70 (7.38%)	62 (6.53%)	171 (18.02%)	556 (58.59%)	90 (9.48%)
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)					
3.1 ท่านเห็นว่า กรมปศุสัตว์มีนโยบายและ มาตรการบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถ จํารักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและ สามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ กรมปศุสัตว์	65 (6.85%)	76 (8.01%)	164 (17.28%)	549 (57.85%)	95 (10.01%)

มิติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ทราบ ข้อมูล	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)					
3.2 ท่านเห็นว่า ข้าราชการของหน่วยงานท่าน ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง สามารถ ร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุ ผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	31 (3.27%)	59 (6.22%)	122 (12.86%)	626 (65.96%)	111 (10.70%)
3.3 หน่วยงานท่านมีโอกาสนักบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่สามารถช่วย การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือทำให้เพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	44 (4.64%)	44 (4.64%)	118 (12.43%)	623 (65.65%)	120 (12.64%)
3.4 กรมปศุสัตว์มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็น ประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถ เข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	46 (4.85%)	52 (5.48%)	132 (13.91%)	610 (64.28%)	109 (11.49%)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)					
4.1 กรมปศุสัตว์มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือใช้ หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงานใน การแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน และพัฒนาข้าราชการ	65 (6.85%)	92 (9.96%)	137 (14.44%)	557 (58.69%)	98 (10.33%)
4.2 บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเป็นกลาง โปร่งใส เสมอภาค และ ตรวจสอบได้	95 (10.01%)	68 (7.17%)	129 (1.359%)	553 (58.27%)	104 (10.96%)
4.3 ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	122 (12.86%)	82 (8.64%)	153 (16.12%)	496 (52.27%)	96 (10.12%)
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)					
5.1 กรมปศุสัตว์มีแนวทาง/ช่องทางการรับฟังความ คิดเห็น/ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมา ปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	86 (9.06%)	71 (7.48%)	141 (14.86%)	573 (60.38%)	78 (8.22%)
5.2 กรมปศุสัตว์มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการ พัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตรงตามต้องการส่วนใหญ่ ของบุคลากรในหน่วยงาน	82 (8.64%)	84 (8.85%)	188 (19.81%)	513 (54.06%)	82 (8.64%)

มิติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ทราบ ข้อมูล	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) (ต่อ)					
5.3 ท่านเห็นว่า กรมปศุสัตว์ให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	51 (5.37%)	64 (6.74%)	135 (14.23%)	605 (63.75%)	94 (9.91%)
5.4 ท่านเห็นว่า ผู้บริหารของหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดมีความสมัครสมาน สามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	40 (4.21%)	80 (8.43%)	166 (17.49%)	551 (58.06%)	112 (11.80%)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร

ด้านการพัฒนาระบบ โครงสร้าง และ อัตรากำลัง	<ol style="list-style-type: none"> 1. กรมกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2. กรมควรกำหนดเพิ่มกรอบอัตราตามปริมาณงาน 3. กรมควรกำหนดเห็นักจัดการงานทั่วไปเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร 4. ระดับตำแหน่งของหัวหน้าส่วนอำเภอ 5. เปลี่ยนสัตวแพทย์เป็นเจ้าพนักงานสัตวบาล 6. ความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล 7. เพิ่มตำแหน่งนายสัตวแพทย์ประจำอำเภอ 8. ปรับระดับตำแหน่งของปศุสัตว์อำเภอเป็นอาวุโส 9. เพิ่มบุคลากรหรืออัตรากำลังในอำเภอ/พื้นที่ 10. อัตรากำลังกับปริมาณงานไม่เหมาะสม
ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน บรรจุกลับ เลื่อนเงินเดือน	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งล่าช้า ไม่เป็นไปตามระบอบอาวุโส 2. รวดเร็วขึ้นเป็นระบบคุณธรรมดีขึ้น 3. ไม่แสดงข้อมูลตำแหน่งว่างให้ทราบ 4. แต่งตั้ง โยกย้ายลำบาก ไม่โปร่งใส 5. เลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ 6. ควรสอนการใช้งานเลื่อนเงินเดือนและมีคู่มือการเลื่อนเงินเดือน 7. การเรียกคนบรรจุใช้เวลานาน 8. การมี service mind ของเจ้าหน้าที่ต่อผู้ติดต่อ 9. ควรบรรจุคนลงอำเภอให้ครบทุกตำแหน่ง 10. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรลงในตำแหน่งที่ว่างให้เต็ม

ด้านพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนพัฒนาทุกระดับ ตั้งแต่บรรจุ ให้โอกาสทุกสายงาน 2. ควรเพิ่มการอบรมเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ 3. พัฒนาทักษะและเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสมอ 4. ควรมีหลักสูตรอบรมกำหนดไว้ให้สามารถเลือกอบรมได้ 5. ควรจัดอบรมให้ความรู้แลกเปลี่ยนกันในแต่ละงาน 6. เพิ่มการอบรม นบส. ให้กระจายไปส่วนภูมิภาค 7. การพัฒนาบุคลากรให้คำนึงถึงภาคส่วนเป็นสำคัญอบรมออนไลน์นอกเวลาราชการ 8. ควรจัดหลักสูตรด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้มากขึ้น 9. การคัดเลือกผู้เข้าอบรมอย่างโปร่งใสและเหมาะสม 10. จัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
ด้านทะเบียนประวัติและ บำเหน็จความชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลควรเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น 2. ใช้งานได้ง่ายเป็นประโยชน์ 3. มีระบบให้ทุกคนตรวจสอบทะเบียนประวัติตนเองได้ 4. อยากรให้สามารถตรวจสอบข้อมูลผ่านทางออนไลน์ 5. บันทึกข้อมูลใน DPIS ไม่เป็นปัจจุบันนำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ 6. พัฒนาเรื่องความรวดเร็วและจัดการให้เป็นระบบกว่าเดิม 7. ควรมีการแจ้งเตือนในเมลล์ส่วนตัวหรือไลน์
ด้านวินัยและการ เสริมสร้างระบบคุณธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบคุณธรรม 2. ลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยอย่างจริงจัง 3. มีการสร้างเสริมระบบคุณธรรมประจำใจในหน่วยงาน 4. ให้พิจารณาตามบทลงโทษโดยเคร่งครัด 5. มีวินัย โปร่งใส 6. อบรมค่ายคุณธรรม 7. ปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึก
ด้านสวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเพิ่มสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม 2. จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้พร้อม 3. สวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก 4. มีเอกสารประชาสัมพันธ์ด้านสวัสดิการให้จังหวัด/อำเภอทุกเดือน 5. ควรมีกิจกรรมให้ดำเนินการร่วมกันมากขึ้น 6. เพิ่มร้านอาหารให้มากขึ้นและลดราคาลง 7. เพิ่มสวัสดิการพนักงานราชการ 8. การกระจายข่าวสารด้านสวัสดิการไม่ทั่วถึง

ตารางที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร

2.3 สรุปผลการทบทวนและประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ระหว่างวันที่ 7 - 9 สิงหาคม 2563 ได้มีการแบ่งกลุ่มประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติ ตามข้อคำถามเพื่อการวิเคราะห์ 4 ข้อ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่กำหนด โดยแบ่งกลุ่มดำเนินการ 5 กลุ่ม (แบ่งเป็น 5 มิติการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ.) ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบระดับสมรรถนะ จุดแข็ง จุดอ่อน และสิ่งที่เกี่ยวข้องคาดหวังของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแยกเป็นมิติ ได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work - life and Work - life balance)



**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

*จำเป็น

มิติที่ 1

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/สิ่งที่ดีขององค์กร

- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งประเภท อำนวยการ (บางส่วน)
- มีแผนการทดแทน การเกษียณอายุ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์
- มีแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- มีหลักเกณฑ์ การสรรหาทุกระดับ
- บุคลากร มีความรับผิดชอบ และพัฒนาตัวเอง
- โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เพื่อเอื้อต่อการสืบเปลี่ยน หมุนเวียน รองรับการบริหาร ครอบคลุมทั้งประเทศ
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะทุกตำแหน่ง มีความหลากหลาย โดยเฉพาะมีการยอมรับ จากบุคคลภายนอก
- ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- มีระบบฐานข้อมูล บริหารทรัพยากร บุคคล พร้อม สำหรับการดำเนินงาน เพื่อใช้ประกอบการ การตัดสินใจได้
- มีหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร ให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง
- การใช้ outsource ในบางกิจกรรม สามารถทำได้ ครอบคลุมในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ท้าทาย/พัฒนาให้ดีขึ้น

- การวิเคราะห์และทบทวน ความเหมาะสม ของอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับการกิจ ในปัจจุบัน
- ยังไม่มีเส้นทาง ความก้าวหน้า ของตำแหน่งประเภท อำนวยการทุกตำแหน่ง
- ฐานข้อมูลด้านบุคลากร ยังไม่สามารถเชื่อมโยง ให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน
- ขาดการบูรณาการ ในการทำงาน
- ไม่มีการกำหนด หลักเกณฑ์ช่วงระยะเวลา การพิจารณาการย้าย ที่ชัดเจนทำให้เป็น อุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล
- ระบบเครือข่าย สารสนเทศของ หน่วยงานยังไม่เสถียร เพียงพอต่อการรองรับ กับการใช้งานในปัจจุบัน
- ฐานข้อมูลบุคลากร ที่ใช้งานอยู่ไม่รองรับ กับเทคโนโลยีในปัจจุบัน
- อายุของบุคลากร ในระดับเชี่ยวชาญค่อนข้างสูง ทำให้เหลือเวลา ที่จะสร้างประโยชน์ ให้กับองค์กรไม่มากนัก

สิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่

- ควรมีการวิเคราะห์ อัตรากำลัง
- ควรมีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตำแหน่งประเภท อำนวยการหรือตำแหน่ง สำคัญของหน่วยงาน
- ควรมีการเตรียม ความพร้อมด้าน อัตรากำลังเพื่อรองรับ การเกษียณอายุ ตลอดจนความท้าทาย อื่นๆ ในอนาคต
- มีสถานที่ในการดำเนินการ จัดประชุม อบรม ที่สะดวกและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานหรือ กิจกรรมอื่นๆ ของหน่วยงาน
- พัฒนาระบบฐานข้อมูล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องมือ ประกอบการตัดสินใจ ให้กับผู้บริหารได้ อย่างรวดเร็ว ง่าย ทั่ว ทั่ว ทั่ว
- ควรมีแผนสร้าง ความต่อเนื่อง ในตำแหน่งสำคัญ เพิ่มเติม
- มีสถานที่จัดเก็บ เอกสารที่เป็นระเบียบ สะดวกต่อการค้นหา และมีความปลอดภัย
- พัฒนาหรือต่อยอดโครงการ ที่มีอยู่แล้ว เช่น Hipps สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ เข้ามามีส่วนร่วม และเปิดกว้าง ให้กับตำแหน่งต่างๆของกรม

สิ่งที่จะทำในอนาคต

- อัตรากำลังของกรม ควรมีความสอดคล้อง กับการกิจในปัจจุบันและอนาคต
- ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้า ของตนเองอย่างชัดเจน
- การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมปศุสัตว์ มีความสอดคล้อง กับนโยบายและพันธกิจ ของกรมปศุสัตว์

ภาพที่ 14 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 1

มิติที่ 2

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/สิ่งที่ดีขององค์กร

- ความร่วมมือและ ความสามัคคีในกลุ่ม/ฝ่าย ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ถูกต้อง และตอบสนอง ต่อผู้บริการได้ทันถ่วงที
- ความร่วมมือ ความสามัคคี
- ทำงานโปร่งใส และนำเทคโนโลยี มาใช้กับบุคลากร
- ทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มใหญ่ มีประสิทธิภาพสูง
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน
- มีการพัฒนา บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องในด้าน เทคโนโลยี
- บุคลากรมีทักษะ ที่เอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน เช่น เทคโนโลยี สารสนเทศ
- มีฐานข้อมูล ที่เข้าถึงได้ทุกคน
- บุคลากรมีความสามารถ ใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุน การทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการใช้ข้อมูล
- ความก้าวหน้า ของเทคโนโลยี ที่ต้องตามให้ทัน
- สามารถสืบค้นข้อมูล ได้หลายช่องทาง - ระบบสารสนเทศ - จัดเก็บไฟล์ในคอม - จัดเก็บทางเอกสาร

สิ่งที่ทำลาย/พัฒนาให้ดีขึ้น

- การทำงานเป็นทีม ใช้คนให้เหมาะกับงาน มีความอดทน รับผิดชอบต่อหน้าที่
- การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน ให้มีความถูกต้องรวดเร็ว
- ตรวจสอบข้อมูล ของตัวเองได้ อย่างรวดเร็ว โดยผ่านระบบ online
- ทำงานให้เป็นปัจจุบัน และถูกต้อง
- บริการผ่าน online ไม่ต้องมาด้วยตนเอง
- พัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี
- ด้านสารสนเทศ ให้มีความชำนาญ ทันสมัย thailand ๔.๐
- นำเทคโนโลยีใหม่ มาบริหาร ด้านความรู้
- พัฒนาระบบ ให้ตอบโจทย์การทำงาน การบริการทุกอย่าง ครบครัน
- การลา ทาง online
- ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ปรับปรุงข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลให้อัพเดท รวดเร็วยิ่งขึ้น

สิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่

- การทำข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน
- ช่องทางในการติดต่อ ที่รวดเร็ว นำ App เข้ามาช่วยลดกระบวนการ การติดต่อ
- ปฏิบัติงาน เชิงรุกมากขึ้น ประชาสัมพันธ์ มากขึ้น
- การเต็มใจในการ ให้บริการที่ดี อยู่แล้ว ให้ดี ยิ่งขึ้น
- พัฒนาระบบและ ปรับปรุงระบบให้มี เครื่องมือที่สามารถ เชื่อมโยงในการ พัฒนาระบบข้อมูล
- หาโปรแกรมสำเร็จรูป ที่สามารถนำมาใช้ กับทุกกลุ่มงาน เป็นโปรแกรมเดียวกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ประมวลผล
- พัฒนาเครื่องมือ ทางเทคโนโลยี ในการสื่อสาร และให้ง่ายต่อ การเรียนการสอน ต่อบุคลากรในปัจจุบัน
- จัดวิธีการให้ผู้รับ บริการรู้ขั้นตอน การมาติดต่อทุกอย่าง โดยทำการเผยแพร่ ผ่านทางเว็บไซต์
- มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติ งานให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ยิ่งขึ้น
- การพัฒนาเครื่องมือ ในการสื่อสาร และให้ง่ายต่อ การเรียนการสอน ต่อบุคลากรในปัจจุบัน
- การเข้าถึงข้อมูล ของจำนวน บุคลากร กรมปศุสัตว์มีน้อย

สิ่งที่จะทำในอนาคต

- ทำงานเป็นทีม
- ความอดทนในการปฏิบัติงาน
- ความปลอดภัยในการ จัดการข้อมูล
- วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย
- ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
- ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
- ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการจัดเก็บระบบ บุคลากร
- ควรพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งผู้ให้บริการและ ผู้รับบริการ
- ข้อมูลสารสนเทศ สามารถทดแทน เอกสาร ได้อย่างถูกต้อง
- นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มมากขึ้น
- กระบวนการ - ควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้อการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว นำเทคโนโลยีมาใช้
- คน - พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และนำมาพัฒนาในการทำงาน
- ทรัพยากร - ลดใช้กระดาษ เก็บเอกสาร ทางอิเล็กทรอนิกส์
- ผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบ - ประทับใจ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง
- มีฐานข้อมูล บุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
- เครื่องมือ และโปรแกรม ให้สอดคล้องกัน อบรมบุคลากรให้เข้าใจระบบ และใช้อย่างถูกต้อง
- การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเต็มรูปแบบ ๑๐๐% เพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อน ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ภาพที่ 15 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 2

มิติที่ 3

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/สิ่งที่ดีขององค์กร

มีการส่งบุคลากรในกรมปศุสัตว์ เข้ารับการฝึกอบรม โดยไม่ได้จำกัดผู้ที่เป็นข้าราชการ แต่พนักงานราชการลูกจ้าง ก็สามารถได้รับการฝึกอบรมเช่นกัน ทำให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จุดแข็ง
การมีระบบการจัดเก็บข้อมูล การติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือเรียนรู้ ชิงกันและกัน
จุดอ่อน
ยังไม่ยอมออก

- มีการวางแผนกระบวนการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- มีการประสานกับหน่วยงานภายนอก ที่เป็นมืออาชีพในการจัดทำแผนการฝึกอบรมต่างๆ

- มีระบบ/กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน
- มีการเตรียมพร้อมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก
- มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
- โครงการ/แผนงานส่วนมาก

การไม่เลือกปฏิบัติ มีความชัดเจนในการทำงาน (เฉพาะด้าน)
มีการสนับสนุนพัฒนาข้าราชการ

สิ่งที่ทำลาย/พัฒนาให้ดีขึ้น

การพัฒนางานในสายสนับสนุนให้สามารถตอบสนองต่อได้ การพัฒนาคนรุ่นใหม่ ให้เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ การถ่ายทอดความรู้ จากคนที่มีความรู้ การรวบรวมข้อมูลงานทางวิชาการเพื่อการสืบค้น และการปรับปรุง เพื่อการได้มาซึ่งผลงาน

ทำลาย (ภารกิจ)

- จัดหลักสูตรที่รองรับ อัตรากำลังที่เป็นในรูปแบบของการจ้างที่หลากหลาย สายงานมากขึ้น
- ส่งบุคลากรของกรม เข้าร่วมหลักสูตรที่เป็นนานาชาติ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านภาษา

พัฒนาการใช้ข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผนการดำเนินการต่างๆ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกระดับ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่

- เสริมความรู้ในด้านระเบียบ ข้อกฎหมายให้มากขึ้น
- พัฒนาเพิ่มทักษะในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากทักษะพื้นฐาน ที่ควรมีของทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง
- อัปเดตข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ และ DPIS ให้เป็นปัจจุบันสม่ำเสมอ

การนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ
- ความถูกต้องของปฏิบัติงาน แม่นยำ
- พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน (ลดขั้นตอน)
- หาแนวร่วมในการปฏิบัติงาน

- การถ่ายทอดความรู้
- การสอนงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำมาพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น

ผลักดันให้มีการหมุนเวียนงาน และพัฒนาทักษะ เน้นการปฏิบัติงานจริง ในหน่วยงาน ภารกิจหลักและงาน routine ของกลุ่ม/ฝ่าย นั้นๆ เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ หน่วยงานใหม่ นอกเหนือจากหน้าที่

สิ่งที่จะทำในอนาคต

กระบวนการทำน้อยได้มาก เราจะทำอย่างไรให้การพัฒนา ส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนด้านกระบวนการและผู้บริหาร/ผู้รับผลกระทบภายนอก ให้ได้คุณภาพปริมาณ/มากกว่าสิ่งที่เราทำ

- บุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพสูง
- เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ

กรมเน้นพัฒนาด้านเทคโนโลยี ที่ใช้กับการจัดทำสถิติ/ข้อมูล ให้ภารกิจของหน่วยงานเป็นที่รู้จัก และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนมากขึ้น เน้นลงพื้นที่ กระจายการให้บริการภารกิจหลัก/สนับสนุนของกรมแก่ประชาชนร่วมกับหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานและความคิดเห็นในด้านการพัฒนา

ควรพัฒนาด้านคนให้ได้รับการพัฒนาในเรื่องที่บุคคลนั้นสนใจ และสามารถนำมาพัฒนาความรู้ กับงานที่ปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาปรับปรุงแนวคิด

ภาพที่ 16 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 3

มิติที่ 4

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/สิ่งที่ดีขององค์กร

- การดำเนินการทางวินัย ซึ่งได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ/กระทรวง/กรม/ปศุสัตว์ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- การดำเนินงาน บริหารทรัพยากรบุคคล มองกรมา มีแผนที่ชัดเจน เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงหรือตามกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การดำเนินการรักษาความลับของทางราชการตามระเบียบการรักษาความลับ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อผู้ประสงค์ ร้องเรียนร้องทุกข์
- มีการเตรียมความพร้อม ในการตรวจสอบความโปร่งใสของ กระบวนการดำเนินการ และของปช. (ITA) ตัวอย่างเช่น กำหนดให้มีการแจ้งเวียน คำแนะนำการประเมิน ITA
- การดำเนินการรักษาความลับของทางราชการตามระเบียบการรักษาความลับ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อผู้ประสงค์ ร้องเรียนร้องทุกข์
- การป้องกันการทุจริต การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม
- การดำเนินการส่งเสริม ส่งเสริม ความโปร่งใสในหน่วยงาน ในแต่ละด้านของกระบวนการ เพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมิน ตัวอย่างเช่น มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส
- มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และจัดการข้อร้องเรียนที่ถูกต้องรวดเร็ว
- มีการกำหนดแนวทางแนวปฏิบัติ ในเรื่องวินัย และการดำเนินการวินัย ข้อปฏิบัติ ข้อห้ามปฏิบัติ ข้อบังคับ จรรยา โดยออกเป็นประกาศกรมา ข้อบังคับ มาตรการต่างๆ ของกรมเอง นอกเหนือจากกฎหมายหลักๆ

สิ่งที่ท้าทาย/พัฒนาให้ดีขึ้น

- พัฒนาระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น
- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ต้องมีความรวดเร็ว ทันสมัย และใส่ใจบริการ
- การดำเนินการต่างๆ ตามมาตรการ, ประกาศ, แนวทางส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ให้รวดเร็ว และทันต่อการประเมิน
- การรับส่งเรื่องร้องเรียน กับหน่วยงานต่างๆ หรือ กับประชาชนผู้เข้ารับบริการ ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ในการรับ-ส่ง เป็นเอกสารจำนวนมากๆ
- การส่งเสริมบุคลากร ทุกตำแหน่งได้เข้ารับ การพัฒนา/เสริมสร้างความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- การส่งเสริมสร้างความรับรู้ ในกระบวนการดำเนินงาน ให้เกิดความโปร่งใสและ สร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร และหน่วยงาน
- ความโปร่งใสในการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

สิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่

- การหมุนเวียนงานด้านกฎหมาย ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และทักษะในการทำงาน
- การเชื่อมโยงข้อมูลของทุกกลุ่มฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกมาใช้ และมีความสะดวกรวดเร็ว
- การพัฒนาบุคลากร ในการเรื่องความรู้ด้านวินัย และคุณธรรมควบคู่กันไป โดยให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
- การพัฒนาคน งบประมาณ

สิ่งที่จะทำในอนาคต

- งานด้านการปฏิบัติงาน รวดเร็วทันเหตุการณ์ , จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน , ยกระดับการให้บริการ ทั้งบุคคลภายใน/ภายนอก
- ด้านกระบวนการ = เปิดเผย, โปร่งใส รับรู้ทั่วถึง, พร้อมตอบข้อคิดเห็น ด้านคน = รอบรู้ทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรม วินัย และกฎหมาย
- ด้านกระบวนการ = ลดขั้นตอน, สะดวก ด้านคน = มีประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากร = เพียงพอต่อความต้องการ ผู้รับบริการ = ได้รับการบริการที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการ
- นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้กับการดำเนินงานมากขึ้น

ภาพที่ 17 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 4

มิติที่ 5

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/สิ่งที่ดีขององค์กร

- จัดให้มีสวัสดิการด้านการช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น สหกรณ์, ฌาปนกิจสงเคราะห์
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสนับสนุนนโยบาย
- มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ที่ชัดเจน, ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุน (นโยบาย+งบประมาณ) เกี่ยวกับรางวัลส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการทำกิจกรรม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรม ๕ ส) เพื่อให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับโครงการ ๕ ส และบรรยากาศในการทำงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับโครงการ ๕ ส และบรรยากาศในการทำงาน
- มีแนวทางในการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี กลมเกลียวสามัคคี มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
- มีสวัสดิการที่หลากหลาย และตรงกับสวัสดิการขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร
- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการทำกิจกรรม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรม ๕ ส) เพื่อให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สิ่งที่ท้าทาย/พัฒนาให้ดีขึ้น

- พัฒนาให้การตรวจสอบสุขภาพครอบคลุมโรคมามากยิ่งขึ้น
- จัดให้มีที่พักสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
- ทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามภารกิจของกรมฯ และสร้างบรรยากาศการทำงานให้มากขึ้น
- จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมมากขึ้น เช่น ค่าตรวจประจำปี สำหรับพนักงานราชการ
- มีห้องประชุมของกองการเจ้าหน้าที่ และมีอุปกรณ์ที่รองรับต่อการปฏิบัติงาน
- ให้จัดสวัสดิการเพิ่มเติมมากขึ้นกว่าเดิม ให้ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- จัดสวัสดิการการตรวจสอบสุขภาพให้ครอบคลุม (รายการตรวจตามสวัสดิการข้าราชการมากกว่าเดิม)
- ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสังกัด โดยการจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี
- เวลาเปลี่ยน โลกเปลี่ยน ความต้องการก็เปลี่ยน ต้องคิดและปรับเปลี่ยนนโยบายด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

สิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมจากสิ่งที่ทำอยู่

- ห้องพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่, ออมบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ ให้พร้อมต้อนรับและให้บริการแก่บุคลากรภายนอก, อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน
- ค่าที่พัก หรือที่พักสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีภูมิลำเนาในที่ทำงาน เงินเดือนและค่าครองชีพ
- ควรจัดให้มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง แก่เจ้าหน้าที่, ควรจัดให้มีน้ำดื่มแก่เจ้าหน้าที่
- ด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ โดยมีห้องออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรักสุขภาพ
- การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและพนักงาน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพสมอง เพื่อให้มีการพัฒนาและเติบโต
- ควรมีสถานที่ให้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ห้องครัว, ห้องพิตเนส, ห้องสนทนาการ

สิ่งที่จะทำในอนาคต

- ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาพเศรษฐกิจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ควรพัฒนาด้านค่าตอบแทนกับเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และให้ความสำคัญและสนับสนุนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับบุคลากร
- ควรมีสวัสดิการข้าราชการพนักงานราชการ, ควรให้ทำสัญญาจ้างของพนักงานราชการเป็นสัญญา ๔ ปี เพื่อเป็นความมั่นคงอีกระดับหนึ่ง
- มีห้องสมุดที่ใช้ในการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม, เพิ่มคุณภาพ Internet WIFI ภายในกรมปศุสัตว์ให้มีคุณภาพมากขึ้น
- จัดสรรบุคลากรที่เพียงพอต่อภารกิจงาน และควรลดขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น
- พัฒนาด้านการให้บริการบุคลากรของกรมทั้งในกระบวนการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและเน้นนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อความรวดเร็วและผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด

ภาพที่ 18 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ 5

กิจกรรมที่ 2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแต่ละกลุ่มดำเนินการ

- (1) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของกรมปศุสัตว์
- (3) จัดลำดับความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็น
- (4) เลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีลำดับความสำคัญ 1-3 พร้อมกำหนดคำอธิบายรายละเอียดของประเด็นยุทธศาสตร์

เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis)

แบบวิเคราะห์ส่วนต่างของความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์กับสภาพปัจจุบัน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้							สถานการณ์ปัจจุบัน							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน)
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม							(ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							
	(ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)														
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	
ประเด็นที่ 1 : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารและการเปลี่ยนแปลง				40	235	275	4.82	8	120	52			180	3.16	1.66
ประเด็นที่ 2 : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				36	240	276	4.84	6	114	64			184	3.23	1.61
ประเด็นที่ 3 : การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				40	235	275	4.82	4	123	56			183	3.21	1.61

ตารางที่ 4 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 1

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้							สถานภาพปัจจุบัน							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน)
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม							(ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							
	(ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)														
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	
ประเด็นที่ 1 : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีความเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรต่อภาครัฐ				4	53	281	4.93	4	24	16	13		152	2.66	2.27
ประเด็นที่ 2 : การนำระบบโปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (DPIS)				8	49	277	4.86	2	25	20	10		152	2.66	2.2

ตารางที่ 5 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 2

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้							สถานภาพปัจจุบัน							ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานภาพปัจจุบัน)
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม							(ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)							
	(ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)														
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	
ประเด็นที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและยกระดับบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพพร้อมทั้งขับเคลื่อนกรมไปสู่ระดับสากล				6	51	279	4.89			20	37		208	3.65	1.24
ประเด็นที่ 2 : การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				2	55	283	4.96		5	17	35		201	3.53	1.43
ประเด็นที่ 3 : การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ				6	51	279	4.89	1	6	22	28		191	3.35	1.54

ตารางที่ 6 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 3

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้						สถานการณ์ปัจจุบัน						ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานการณ์ปัจจุบัน)		
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม						(ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)								
	(ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)														
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	
ประเด็นที่ 1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักธรรมาภิบาล															
					57	285	5	1	26	21	9	209	3.67		1.33

ตารางที่ 7 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 4

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้						สถานการณ์ปัจจุบัน						ผลต่างของ (Gap) (ความสำคัญ - สถานการณ์ปัจจุบัน)		
	ต่อผลสัมฤทธิ์ของกรม						(ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)								
	(ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)														
	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	1	2	3	4	5	รวม	เฉลี่ย	
ประเด็นที่ 1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน															
	0	0	6	20	250	276	4.84	0	6	135	36	0	177	3.11	1.73

ตารางที่ 8 เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ของ มิติที่ 5

กิจกรรมที่ 3 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด

- (1) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้าน (Force Field Analysis)
- (2) กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ของแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- (3) กำหนดระดับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด



เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	
การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารและการเปลี่ยนแปลง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มาตรการกำลังคนภาครัฐ (คปร.)	1. การเกษียณอายุที่เพิ่มมากขึ้น
2. HR Scorecard	2. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. นโยบายของกระทรวงฯ ที่ให้ส่วนราชการจัดทำ Career Path	3. ตำแหน่งทางการบริหารของกรมมีความเฉพาะด้านและหลากหลายสายงาน ทำให้เกิดมุมมองความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน
4. ยุทธศาสตร์ประเทศกำหนดให้ส่วนราชการมีการปรับอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	4. การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนรอบด้านและมีความเชี่ยวชาญสูง จำเป็นต้องใช้งบประมาณ ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหาร
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการ	1. การจัดทำแผน HR Scorecard
	2. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งบริหารและตำแหน่งสำคัญอื่น
	3. การวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมปศุสัตว์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	
การสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. นโยบายผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงไปด้วย
2. มีผู้แทน ก.พ. เป็นที่ปรึกษา	2. สูญเสียบุคลากร เนื่องจากค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจ
3. มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3. ภัยธรรมชาติ และสถานการณ์โรคระบาด เช่น โควิด-19
4. มีการจ้างหน่วยงาน outsource เพื่อช่วยในการสนับสนุนงานสรรหา	4. แทรกแซงทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์
5. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร	5. งบประมาณจำกัด

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	1. มีแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้ได้มาซึ่ง
2. มีหลักเกณฑ์และคณะกรรมการในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ	กำลังคนที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงฯ สนับสนุนให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐ	1. งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ
2. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	2. สถานการณ์ที่จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนา
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
	1. การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ตารางที่ 9 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 1

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีความเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรต่อภาครัฐ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. งบประมาณจำกัด อุปกรณ์ไม่ทันสมัย
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	2. เครื่องมือไม่มีคุณภาพ
3. การได้มาของข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์	3. อุปกรณ์ไม่เพียงพอกับบุคลากร
	4. เครือข่ายไม่เสถียร
	5. ที่มาของข้อมูลไม่ได้ตามเวลาที่กำหนด
	6. กลุ่ม/ฝ่ายในหน่วยงานต้องร่วมกันรับผิดชอบในระบบ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ทางคอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	
2. ขอความร่วมมือกลุ่ม/ฝ่ายในหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบในระบบโปรแกรมสารสนเทศร่วมกันในหัวข้อที่เกี่ยวข้องเพื่อความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน (ต่อ)	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม (ต่อ)
3. ขอความร่วมมือจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจสอบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	
4. กำหนดระยะเวลาของการจัดส่งข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การนำระบบโปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (DPIS)	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	1. การจัดสรรงบประมาณจำกัด / อุปกรณ์ไม่ทันสมัย
2. เจ้าหน้าที่มีทักษะในการใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	2. เครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ระหว่างรอการจัดสรรงบประมาณ เจ้าหน้าที่ช่วยกันบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์	
2. ขอความร่วมมือจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจสอบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	

ตารางที่ 10 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 2

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและยกระดับบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพพร้อมทั้งขับเคลื่อนกรมไปสู่ระดับสากล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ยุทธศาสตร์/นโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	1. ใช้งบประมาณ
2. มีแหล่งวิธีการ/ช่องทาง/สื่อที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย	2. ทศนคติของบุคลากร
	3. ทัศนคติไม่สอดคล้องกับภาระงาน
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดทำแผนงบประมาณ (เขียนคำขอ) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบาย มากยิ่งขึ้น	1. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบาย
2. ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เห็นถึงการพัฒนาตัวเอง	2. ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการรับรู้ให้มีความหลากหลาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 KM การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีวิธีการจัดการความรู้ (ระบบ KM)	1. ไม่มีการประยุกต์ใช้อย่างทั่วถึง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน (ต่อ)	แรงต้าน/อุปสรรค (ต่อ)
2. กรมศุสัต์ว์มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้	2. ไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
	3. ระบบการจัดเก็บไม่สมบูรณ์
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. พัฒนาระบบให้มีความเข้าใจและสามารถเข้าใจและเข้าใจได้ง่าย	1. มีการพัฒนาการสกัดความรู้
2. บูรณาการการจัดการความรู้ร่วมกันทั้งองค์กร	2. ส่งเสริมให้มีกิจกรรม KM
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 PM การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีระบบ PM ที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน	1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ PM
2. มีเทคโนโลยีที่ส่งเสริมในการใช้ระบบ PM	2. การใช้งานของระบบยังไม่เต็มประสิทธิภาพ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ส่งเสริมและสร้างความรับรู้การใช้งานระบบ PM มาใช้ประโยชน์	1. สนับสนุนการใช้ระบบ PM อย่างจริงจัง
	2. ในทุกระบวนกรของ HR นำระบบ PM มาใช้ประโยชน์

ตารางที่ 11 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 3

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักธรรมาภิบาล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	1. ความเชื่อมั่นต่อระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. ความโปร่งใสในการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และการดำเนินการทางวินัย	2. การปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3. ความรู้ของบุคลากรในด้านนโยบายของผู้บริหาร/การใช้จ่ายงบประมาณ
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	4. การขาดความรู้เกี่ยวกับผลจากการกระทำผิด
5. มีการวางยุทธศาสตร์ตามหลักธรรมาภิบาล	
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. การเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน	1. การประเมินความรู้ที่มีต่อระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และการดำเนินการทางวินัย	2. การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน (ต่อ)	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม (ต่อ)
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3. การสร้างความรับรู้ของบุคลากรในด้านนโยบายของผู้บริหารและการใช้จ่ายงบประมาณ
4. การประกาศนโยบายของผู้บริหารเพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส	4. การเผยแพร่ตัวอย่างการกระทำผิดและโทษ
5. มีการนำยุทธศาสตร์มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	5. สนับสนุนการใช้ระบบ PM อย่างจริงจัง
6. การเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน	6. ในทุกระบวนการของ HR นำระบบ PM มาใช้ประโยชน์

ตารางที่ 12 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 4

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบาย	1. งบประมาณจำกัด
2. มีแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรม ปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ.2560-2564	2. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญและมีทัศนคติเชิงลบ
3. มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและคู่มือการดำเนินงานคุณภาพชีวิต	3. เครือข่ายมีการหมุนเวียนเปลี่ยนคนทำให้ขาดความรู้ขาดความต่อเนื่อง
4. มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมฯ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เคหะสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ดอกเบี้ยต่ำ ร้านค้าจำหน่ายอาหาร สินค้าราคาถูก	4. สวัสดิการที่มีอยู่ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
	5. สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เอื้อต่อการทำงาน
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายของหน่วยงาน	1. ให้ทุกหน่วยงานนำนโยบายของกรม ไปปฏิบัติและดำเนินการแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. สำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการจัดสวัสดิการ	2. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้ทั่วถึง
3. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3. ปรับปรุงข้อมูลเครือข่ายให้เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน (ต่อ)	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม (ต่อ)
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	4. พัฒนาสวัสดิการของกรมฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการ
	5. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน

ตารางที่ 13 เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) ของ มิติที่ 5

กิจกรรมที่ 4 การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมประมาณงบประมาณแต่ละรายการ



บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2566

บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566

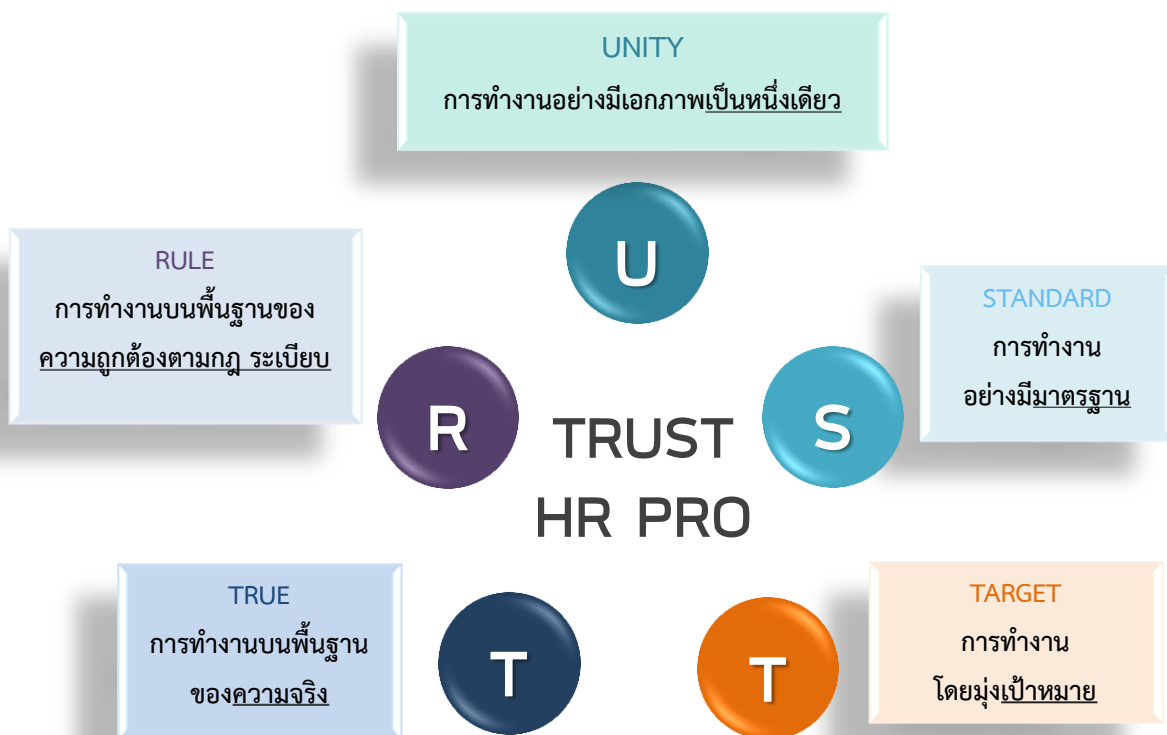
วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคน
ในกรมปศุสัตว์
2. มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกรมปศุสัตว์ให้มีสมรรถนะสูง
3. พיתักษ์ระบบคุณธรรมในราชการกรมปศุสัตว์

หลักการดำเนินงาน



ภาพที่ 19 สรุปแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566



- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้อง ตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6** การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์
- ยุทธศาสตร์ที่ 7** การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 8** การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- ยุทธศาสตร์ที่ 9** การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 10** การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง

มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรม และวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
1.1.1 มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกรมปศุสัตว์	1.1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ 2567-2569 ของกรมปศุสัตว์
		2. โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
1.1.2 วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมปศุสัตว์	1.1.2.1 ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมปศุสัตว์	3. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมปศุสัตว์
		4. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของหน่วยงานกรมปศุสัตว์
1.1.3 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่ชัดเจนและโปร่งใส	1.1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรา	5. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์
		6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนกลางของกรมปศุสัตว์
		7. โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์

ตารางที่ 14 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง บริหารกำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
1.2.1 มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	1.2.1.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	8. แผนการจัดทำระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ตารางที่ 15 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งให้ความสำคัญในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและมีความพร้อมและเหมาะสมสอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
1.3.1 มีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ	1.3.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	9. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)
	1.3.1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) อย่างมีประสิทธิภาพ	
1.3.2 มีแผนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง	1.3.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ	10. โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการตามกรอบอัตรากำลัง
	1.3.2.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพตามกรอบอัตรากำลัง	

ตารางที่ 16 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กระชับ รวดเร็ว และลดความผิดพลาดให้น้อยลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
2.1.1 ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	2.1.1.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	11. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร กรมปศุสัตว์ 12. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (work manual)

ตารางที่ 17 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
2.2.1 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย	2.2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน	13. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน
	2.2.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์	14. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์
2.2.2 มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด	2.2.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการ	15. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ต่อ)	ตัวชี้วัด (ต่อ)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ต่อ)
	2.2.2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	16. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อใช้สำหรับการลา ก.พ. 7 (ระบบ online)
		17. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)

ตารางที่ 18 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฯ

มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาสมรรถนะหลัก และทักษะหลักตามแผน IDP ซึ่งมีการรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
3.1.1 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ	3.1.1.1 ร้อยละบุคลากรที่พัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 2564 - 2566	18. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2564 - 2566 (HRD Plan 64 -66)
	3.1.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	19. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ต่อ)	ตัวชี้วัด (ต่อ)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ต่อ)
3.1.1 บุคลากรกรมปลัดฯ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.1.1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของบุคลากรกรมปลัดฯ	20. โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของบุคลากรกรมปลัดฯ
3.1.2 มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	3.1.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	21. โครงการการจัดการความรู้ของกรมปลัดฯ (KM DLD)
	3.1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือ (Handbook)	22. โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปลัดฯอำเภอ/ข้าราชการบรรจุใหม่/พนักงานราชการบรรจุใหม่

ตารางที่ 19 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 6

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
3.2.1 นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.2.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน	23. โครงการสร้างความเข้าใจในการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 20 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 7

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

มุ่งให้ความสำคัญในการจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน และรางวัลจูงใจ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
4.1.1 มีการสื่อสารหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	4.1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยขั้นตอนวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินบุคคล	24. กิจกรรมการประกาศแจ้งอัตราว่างให้ทราบทั่วกัน

ตารางที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 8

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม หรือการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสร้างระบบ กลไก หรือช่องทางเพื่อให้มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนอย่างอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
4.2.1 สร้างความโปร่งใสและความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล	25. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน(ITA)
		26. โครงการจัดการข้อร้องเรียน
		27. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากรกรมปศุสัตว์
		28. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัยกับบุคลากรกรมปศุสัตว์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ต่อ)	ตัวชี้วัด (ต่อ)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ต่อ)
		29. โครงการป้องกันการกระทำผิดวินัย
		30. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
		31. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์

ตารางที่ 22 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 9

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

มุ่งให้ความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้เจ้าหน้าที่ และสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
5.1.1 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร	5.1.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	32. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ 33. โครงการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส
	ร้อยละหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์	34. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568	35. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568
	5.1.3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมปศุสัตว์	36. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมปศุสัตว์

ตารางที่ 23 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 10



ภาพที่ 20 แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2565



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	1.1 การพัฒนาและ บริหารจัดการระบบ บริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อความ พร้อมสำหรับการ บริหารงานและการ เปลี่ยนแปลง	1.1.1 มีแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจกรมปศุสัตว์	1.1.1.1 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	1. โครงการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ 2567- 2569 ของกรมปศุสัตว์			ระดับ 5	กกจ.
				2. โครงการทบทวนแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และ จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				3. โครงการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรม ปศุสัตว์		ระดับ 5		กกจ.
		1.1.2 วางแผนและ บริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจของกรมปศุสัตว์	1.1.2.1 ระดับ ความสำเร็จในการ วิเคราะห์อัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจของ กรมปศุสัตว์					

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงานรับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 1 (ต่อ) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				4. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ อัตรากำลังของหน่วยงานกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			1.1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรา	5. โครงการจัดทำแผนกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
		1.1.3 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่ชัดเจนและโปร่งใส	1.1.3.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์	6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการใน ส่วนกลางของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 1 (ต่อ) ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				7. โครงการทบทวนและ ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
(ต่อ)	1.2 การบริหาร กำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง	1.2.1 มีระบบบริหาร จัดการกำลังคนคุณภาพ	1.2.1.1 ระดับ ความสำเร็จในการ บริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ	8. แผนการจัดทำระบบ บริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
	1.3 การสรรหาและ เลือกสรร เพื่อให้ ได้มาซึ่งกำลังคนที่ สอดคล้องตาม ภารกิจของกรม ปศุสัตว์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1.3.1 มีการสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการอย่างเป็นระบบ	1.3.1.1 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	9. โครงการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 1 (ต่อ) ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)			1.3.1.2 ระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผน สร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการ (Succession Plan) อย่างมีประสิทธิภาพ					
		1.3.2 มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่ง กำลังคนที่สอดคล้อง ตามกรอบอัตรากำลัง	1.3.2.1 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ 1.3.2.2 ระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพตาม กรอบอัตรากำลัง ในการบริหารจัดการ	10. โครงการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเข้ารับ ราชการตามกรอบ อัตรากำลัง	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	2.1 การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	2.1.1.1 ระดับความสำเร็จ ในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน	11. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดทำ ผลงานวิชาการเพื่อประเมิน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของ บุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5		ระดับ 5	กกจ.
				12. โครงการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (work manual)	ระดับ 5		ระดับ 5	กกจ.
	2.2 การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	2.2.1 มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรสำหรับบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัย	2.2.1.1 ร้อยละของ บุคลากรที่มีฐานข้อมูล ถูกต้อง เที่ยงตรง และเป็น ปัจจุบัน	13. โครงการปรับปรุง ฐานข้อมูลของบุคลากร กรมปศุสัตว์ ให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ.
				14. โครงการสำรวจความพึง พอใจของผู้ที่ใช้งานระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ.
		2.2.2 มีระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล สามารถ นำไปใช้งานได้โดยมี ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด	2.2.2.1 ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ สารสนเทศ เพื่อช่วยใน การบริหารจัดการ	15. โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 2 (ต่อ) ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)			2.2.2.2 ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาระบบสนับสนุน การบริหารทรัพยากร บุคคล (DPIS)	16. โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพการใช้งาน ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) เพื่อใช้ สำหรับการลา ก.พ. 7 (ระบบ online)		ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				17. โครงการพัฒนา ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ สำหรับใช้ใน ระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (PMs)	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			2.2.3 พัฒนาช่อง ทางการสื่อสารด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัยภายในองค์กร	2.2.3.1 ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาช่องทางการ สื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	18. โครงการพัฒนาช่อง ทางการสื่อสารด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัยภายใน กรมปศุสัตว์		ระดับ 5	ระดับ 5

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	3.1 การพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์กรมฯ	3.1.1 บุคลากรกรม ปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม และปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ	3.1.1.1 ร้อยละ บุคลากรที่พัฒนาตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 2564 - 2566	19. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 2564 – 2566 (HRD Plan 64 -66)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กกจ.
			3.1.1.2 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและ บุคลากรกรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล	20. โครงการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากร กรมปศุสัตว์ เพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2564	2565	2566		
มิติที่ 3 (ต่อ) ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)			3.1.1.3 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำโครงการพัฒนา ชุดทักษะที่จำเป็น อนาคต (Future Skills) ของ บุคลากรกรมปศุสัตว์	21. โครงการพัฒนาชุด ทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของ บุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.	
			3.1.2 มีกระบวนการ จัดการความรู้อย่างเป็น ระบบ	3.1.2.1 ระดับ ความสำเร็จของการ ดำเนินการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management)	22. โครงการจัดการ ความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			3.1.2.2 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำคู่มือ (Handbook)	23. โครงการจัดทำ Handbook สำหรับ ปศุสัตว์อำเภอ/ ข้าราชการบรรจุใหม่/ พนักงานราชการ บรรจุใหม่	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 3 (ต่อ) ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	3.2 การนำระบบ การบริหารผลการ ปฏิบัติงานไปใช้ อย่างครอบคลุมทุก มิติอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.2.1 นำระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน ไปใช้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	3.2.1.1 ระดับ ความสำเร็จของการ ประเมินผลระบบ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน	24. โครงการติดตาม และประเมินผลระบบ บริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 5		ระดับ 5	กกจ.
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	4.1 การส่งเสริมให้ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ความโปร่งใส เป็น ธรรม และ ตรวจสอบได้	4.1.1 มีการสื่อสาร หลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง ทั่วถึง	4.1.1.1 ร้อยละ ความสำเร็จของการ ดำเนินการเปิดเผย ขั้นตอน วิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ ประเมินบุคคล	25. กิจกรรมการ ประกาศแจ้งอัตราว่างให้ ทราบทั่วกัน	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
	4.2 การยกระดับ ความโปร่งใสและ สร้างคุณธรรมใน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	4.2.1 สร้างความโปร่งใส และคุณธรรมในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1.1 ระดับ ความสำเร็จของการ จัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อยกระดับความ โปร่งใสและสร้างคุณ ธรรมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	26. โครงการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสของกรมปศุสัตว์ ในการดำเนินงาน (ITA)	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 4 (ต่อ) ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HR Accountability)				27. โครงการจัดการ ข้อร้องเรียน	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				28. โครงการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ด้าน คุณธรรมและจริยธรรม กับบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				29. โครงการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ด้านวินัย กับบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				30. โครงการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติ มิชอบในวงราชการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
				31. โครงการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)	5.1 การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและ สภาพแวดล้อมใน การทำงานของ บุคลากร	5.1.1 เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ให้มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานและสร้าง ความผูกพันในองค์กร	5.1.1.1 ระดับ ความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน กลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์	32. โครงการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร กรมปศุสัตว์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			5.1.1.2 ร้อยละ หน่วยงานที่เข้าร่วม ดำเนินการตามแผน กลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์	33. โครงการการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้วย กิจกรรม 5 ส	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กกจ.
			5.1.1.3 ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568	34. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพเครือข่าย การมีส่วนร่วมการ ดำเนินงานเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	กกจ.
				35. โครงการจัดทำแผน กลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปี 2565- 2568	ระดับ 5			กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินการ			หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) (ต่อ)			5.1.1.4 ร้อยละความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการ ของกรมปศุสัตว์	36. โครงการสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการของกรม ปศุสัตว์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	กกจ.

ตารางที่ 24 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 - 2566

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2564 – 2566

มิติ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ 1	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ 2567-2569 ของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	2. โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	3. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	4. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของหน่วยงานกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	5. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนกลางของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	7. โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 1	8. แผนการจัดทำระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร
มิติที่ 1	9. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)	กลุ่มสรรหาฯ
มิติที่ 1	10. โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการตามกรอบอัตรากำลัง	กลุ่มสรรหาฯ
มิติที่ 2	11. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรกรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มิติที่ 2	12. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (work manual)	ฝ่ายบริหารฯ
มิติที่ 2	13. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน	กลุ่มทะเบียนฯ
มิติที่ 2	14. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมปศุสัตว์	กลุ่มทะเบียนฯ
มิติที่ 2	15. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์	กลุ่มทะเบียนฯ
มิติที่ 2	16. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อใช้สำหรับการลา ก.พ. 7 (ระบบ online)	กลุ่มทะเบียนฯ
มิติที่ 2	17. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการ (PMs)	กลุ่มทะเบียนฯ

มติที่ 2	18. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายใน กรมปศุสัตว์	กลุ่มทะเบียนฯ
มติที่ 3	19. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง กรมปศุสัตว์ ปี 2564 - 2566 (HRD Plan 64 - 66)	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
มติที่ 3	20. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมปศุสัตว์ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
มติที่ 3	21. โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของบุคลากร กรมปศุสัตว์	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
มติที่ 3	22. โครงการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
มติที่ 3	23. โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ/ข้าราชการบรรจุใหม่/พนักงาน ราชการบรรจุใหม่	กลุ่มพัฒนา บุคลากร
มติที่ 3	24. โครงการติดตามและประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
มติที่ 4	25. กิจกรรมการประกาศแจ้งอัตราว่างให้ทราบทั่วกัน	กลุ่มสรรหาฯ
มติที่ 4	26. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน (ITA)	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 4	27. โครงการจัดการข้อร้องเรียน	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 4	28. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากร กรมปศุสัตว์	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 4	29. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัยกับบุคลากรกรมปศุสัตว์	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 4	30. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 4	31. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์	กลุ่มวินัยฯ
มติที่ 5	32. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์	กลุ่มสวัสดิการฯ
มติที่ 5	33. โครงการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส	กลุ่มสวัสดิการฯ
มติที่ 5	34. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิต	กลุ่มสวัสดิการฯ
มติที่ 5	35. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี 2565-2568	กลุ่มสวัสดิการฯ
มติที่ 5	36. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมปศุสัตว์	กลุ่มสวัสดิการฯ

ตารางที่ 25 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2564 – 2566

แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard พ.ศ. 2564 -2566

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		หมายเหตุ
	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ 2567-2569 ของกรมปศุสัตว์					ระดับ 5	300,000	
2. โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
3. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมปศุสัตว์			ระดับ 5	3,500,000			
4. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังของหน่วยงานกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	30,000	ระดับ 5	30,000	ระดับ 5	30,000	
5. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนกลางของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	5,000	ระดับ 5	5,000	ระดับ 5	5,000	
7. โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมปศุสัตว์	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
8. แผนการจัดทำระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ระดับ 5				ระดับ 5		
9. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (Succession Plan)	ระดับ 5	5,000	ระดับ 5	5,000	ระดับ 5	5,000	
10. โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการตามกรอบอัตรากำลัง	ระดับ 5	59,400	ระดับ 5	59,400	ระดับ 5	59,400	
11. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรกรมปศุสัตว์	ระดับ 5	20,000			ระดับ 5	20,000	
12. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (work manual)	ระดับ 5	20,000			ระดับ 5	20,000	
13. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 80		ร้อยละ 85		ร้อยละ 90		
14. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมปศุสัตว์	ร้อยละ 80		ร้อยละ 85		ร้อยละ 90		

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		หมายเหตุ
	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
15. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5	486,000	ระดับ 5	3,800,000	ระดับ 5		
16. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อใช้สำหรับการลา ก.พ. 7 (ระบบ online)							
			ระดับ 5		ระดับ 5		
17. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMs)							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
18. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในกรมปศุสัตว์							
			ระดับ 5		ระดับ 5		
19. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร กรมปศุสัตว์ ปี 2564 - 2566 (HRD Plan 2564 - 2566)							
	ร้อยละ 90	7,000,000	ร้อยละ 90	7,000,000	ร้อยละ 100	7,000,000	
20. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล							
	ระดับ 5	250,000	ระดับ 5	250,000	ระดับ 5	250,000	
21. โครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5	200,000	ระดับ 5	200,000	ระดับ 5	200,000	
22. โครงการจัดการความรู้ ของกรมปศุสัตว์ (KM DLD)							
	ระดับ 5	400,000	ระดับ 5	400,000	ระดับ 5	400,000	
23. โครงการจัดทำ Handbook สำหรับปศุสัตว์อำเภอ/ข้าราชการบรรจุใหม่/พนักงานราชการบรรจุใหม่							
	ระดับ 5	100,000	ระดับ 5	100,000	ระดับ 5	100,000	
24. โครงการติดตามและประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน							
	ระดับ 5	5,000			ระดับ 5	5,000	
25. กิจกรรมการประกาศแจ้งอัตราว่างให้ทราบทั่วกัน							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
26. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ในการดำเนินงาน (ITA)							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
27. โครงการจัดการข้อร้องเรียน							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
28. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากรกรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
29. โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวินัยกับบุคลากรกรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
30. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
31. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร กรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		หมายเหตุ
	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
32. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์							
	ระดับ 5		ระดับ 5		ระดับ 5		
33. โครงการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5 ส							
	ระดับ 5	450,000	ระดับ 5	450,000	ระดับ 5	450,000	
34. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต							
	ร้อยละ 80	35,000	ร้อยละ 90	35,000	ร้อยละ 100	35,000	
35. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ.2565-2568							
	ระดับ 5	38,500					
36. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมปศุสัตว์							
	ร้อยละ 60		ร้อยละ 70		ร้อยละ 80		
รวม งบประมาณ		9,103,900		15,834,400		8,879,400	

ตารางที่ 26 แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

พ.ศ. 2564 -2566



รูปภาพกิจกรรม



รูปภาพกิจกรรม(ต่อ)



รูปภาพกิจกรรม(ต่อ)



ภาคผนวก



คำสั่งกองการเจ้าหน้าที่
ที่ ๑๙ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่กรมปศุสัตว์ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการส่งเสริม สนับสนุน และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ นั้น

เนื่องจากแผนกลยุทธ์ฯ จะครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติใช้ในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ประธานคณะทำงาน
(๒) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	คณะทำงาน
(๓) หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	คณะทำงาน
(๔) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร	คณะทำงาน
(๕) หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	คณะทำงาน
(๖) หัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	คณะทำงาน
(๗) หัวหน้ากลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	คณะทำงาน
(๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	คณะทำงาน
(๙) นางสาวบุญศรี ทองอ่อนสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
(๑๐) นางศศิธร จารุงศกร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
(๑๑) นางวันเพ็ญ เอกชน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงาน
(๑๒) นางสาวพัชฉินันท์ เดชพันธุ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ คณะทำงาน
(๑๓) นายเสอสรร์ ศิริปาละกะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงาน
(๑๔) นายอัศรินทร์ อินทรศักดิ์	นิติกรปฏิบัติการ คณะทำงาน
(๑๕) นางสาวณิชนันทน์ เมียนสันเทียะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงาน
(๑๖) นางสาวณัฐนันท์ สินชัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
(๑๗) นางสาววันวิษา ชมพูนุวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
(๑๘) นางสาวจารุภัทร ชวีญ้อย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และเลขานุการ คณะทำงาน
(๑๙) นางสาวนราพรรณ พันธุ์สุทธิ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ คณะทำงาน

๒. ให้คณะทำงานมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ เพื่อประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) วิเคราะห์ทิศทาง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมปศุสัตว์
- (๓) ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาอนุมัติ
- (๔) แต่งตั้งคณะทำงานด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่อธิบดีกรมปศุสัตว์มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



บันทึกข้อความ

กลุ่มช่วยงานวิชาการบริหาร	
เลขรับที่	2901
วันที่	- 3 ก.ค. 2563
เวลา	11:40
	๐ 1

ส่วนราชการ กองแผนงาน กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ โทร. ๒๒๕๔
ที่ กษ ๐๖๐๖ / ๑๐๒๙ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๖๐๒/๒๙๔๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ แจ้งว่า ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ นโยบายเรื่องการปฏิรูประบบราชการแบบเดิมให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งเป็นการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ระบบราชการจะต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credible & Trusted Government) มียุทธศาสตร์ ๓ ส่วนคือ ๑.) ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ๒.) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) ๓.) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง (smart and High Performance Government) โดยทั้ง ๓ ส่วนนี้จะขับเคลื่อนด้วย ๑. การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ ๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) ดังนั้นการที่กรมปศุสัตว์จะพัฒนาไปสู่การเป็นหน่วยงานราชการ ๔.๐ นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะดูแลและพัฒนา ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่ถือว่า “เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร” ซึ่งจะสอดคล้องกับ ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และ ๓. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านปศุสัตว์มุ่งสู่สากลจากเหตุผลความสำคัญข้างต้น กกจ.จึงเห็นสมควรที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ได้ จึงกำหนดให้จัด “โครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์” ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดสระบุรี มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๖๐ ราย ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวไม่อยู่ในแผนการฝึกอบรมตามงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ กกจ.ได้รับการจัดสรรเงินขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๒๘๑,๕๓๐ บาท ซึ่ง กกจ.ที่ได้ดำเนินการจัดทำโครงการดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมกรมปศุสัตว์ เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ กองคลัง พิจารณาแล้ว อัตราค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มไม่เกินอัตราที่ระเบียบกำหนด สำหรับเอกสารฯ ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ค่าพาหนะรับจ้างคณะทำงาน ค่าจ้างเหมาบริการรถบัสปรับอากาศ กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการใช้ดุลยพินิจในการเบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กองแผนงานพิจารณาแล้ว เห็นควรอนุมัติใช้งบประมาณงบดำเนินงานศูนย์ต้นทุนกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๑,๕๓๐ บาท

ทั้งนี้ การพิจารณาอยู่ในอำนาจของอธิบดีกรมปศุสัตว์ ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ ๑๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

/ จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามที่ กกจ. เสนอ หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑.) อนุมัติให้ กกจ. ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดสระบุรี จำนวน ๖๐ คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๘๑,๕๓๐ บาท

๒) อนุมัติในหลักการใช้งบดำเนินงานศูนย์ต้นทุนกรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) หากเห็นชอบ ตามข้อ ๑) - ข้อ ๒) โปรดอนุมัติให้ กกจ. ใช้งบดำเนินงานศูนย์ต้นทุน กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๑,๕๓๐ บาท จากแผนงานยุทธศาสตร์การเกษตรสร้างมูลค่า โครงการยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร กิจกรรมตรวจสอบรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ประเภทรายการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ จำนวน ๑๕๗,๑๙๕ บาท ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์ จำนวน ๑๗,๔๐๐ บาท ค่าซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๑๑,๐๓๐ บาท ค่าวัสดุสำนักงาน จำนวน ๖๒,๙๐๐ บาท ค่าวัสดุงานบ้านงานครัว จำนวน ๓,๐๐๐ บาท ค่าวัสดุไฟฟ้าและวิทยุ จำนวน ๖,๐๐๐ บาท และค่าวัสดุวิทยาศาสตร์หรือการแพทย์ จำนวน ๒๔,๐๐๕ บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว

Account
3 7.๑. 63



(นายอวยชัย ชัยยุทธโธ)
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

- อนุมัติ 10๑, 10๓

- ให้ดำเนินการตามระเบียบราชการโดยเคร่งครัด

- อนุมัติหลักการ 10๒


(นายสรวิศ ธานีโต)
อธิบดีกรมปศุสัตว์
๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

426

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	บริการ
เลขรับที่ 3658	
วันที่ 23 ส.ค. 2566	
1356	

ส่วนราชการ..... กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๒๑๒๑-๒๑๒๓)

ที่ กษ๐๖๐๒/ กพพ๑

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง..... ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน อปส.

เรื่องเดิม

๑. กรมปศุสัตว์ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริม สนับสนุน และการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมาย

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จะครบกำหนดระยะเวลาการใช้ ปฏิบัติในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับใหม่ เพื่อให้การบริหารทรัพยากร บุคคลสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาการ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ เพื่อกำหนดร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓. กรมปศุสัตว์ ได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาโครงการ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนา สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ และกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับใหม่

ข้อปฏิบัติ/ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปการดำเนินการได้ดังนี้

๑. กองการเจ้าหน้าที่ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. โดยมีรายละเอียดการดำเนินการสรุปได้ดังนี้

(๑) ประชุมคณะทำงานเพื่อทำความเข้าใจแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ

(๒) ทบทวน ประเมินสถานภาพ แนวคิด และมุมมองเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้บริหาร และบุคลากรในสังกัดกรมปศุสัตว์

(๓) จัดสัมมนา ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ทิศทาง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

(๔) ร่างแผนกลยุทธ์ฯ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายกรมปศุสัตว์

(๕) จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งประมาณการงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

๒. ผลการประชุมสัมมนาโครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมปศุสัตว์ กองการ เจ้าหน้าที่ได้ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยร่างแผนดังกล่าวผู้ทรงคุณวุฒิ กรมปศุสัตว์ (ที่ปรึกษาโครงการ) ได้ให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะแล้ว สรุปสาระสำคัญใน ๕ มิติ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ๑๖ เป้าประสงค์ ได้ดังนี้

มิติที่ ๑

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกรมปศุสัตว์
- ๒) วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมปศุสัตว์
- ๓) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานที่ชัดเจนและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามภารกิจของกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) มีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ
- ๒) มีแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย
- ๒) มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

- ๑) บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- ๒) มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์....

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างครอบคลุม
ทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

๑) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม
และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

๑) มีการสื่อสารหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความศรัทธาในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

๑) สร้างความโปร่งใสและความศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ
บุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่ เห็นควรเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีแผนงานดำเนินการที่
ชัดเจนและต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบแผนกลยุทธ์ฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ กองการเจ้าหน้าที่
จะได้แจ้งเผยแพร่ให้หน่วยงานทราบและดำเนินการต่อไป

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามเสนอ



(นายสรวิศ ชานิติ)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

๒๐ ส.ค. ๒๕๖๓



(นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



กรมพลศึกษา

แผนกลยุทธ์



การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

2020