

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านงบประมาณ (ตัวชี้วัดบังคับ)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม

น้ำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๒๐ สำหรับบุคคลทั่วประเทศ ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี ร้อยละ ๑๐ สำหรับบุคคลจังหวัด

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะใช้อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะใช้อัตราการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานทั้งที่ใช้จ่ายเงินส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการใช้จ่ายเงินของหน่วย ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณจากสำนักงบประมาณ (กรณีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ (เพิ่มเติม) จากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยจะใช้ข้อมูลผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) รอบการประเมิน

๑.๑ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ยอดการใช้จ่าย (เบิกจ่ายเงินบวกก่อนหักหนี้ผูกพันในระบบ GFMS (PO)) ร้อยละ ๖๐.๐๐ ทั้งนี้ยอดเบิกจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕.๐๐

๑.๒ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ยอดการใช้จ่าย (เบิกจ่ายเงินบวกก่อนหักหนี้ผูกพันในระบบ GFMS (PO)) ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ทั้งนี้ยอดเบิกจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๘.๐๐

๒. การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานเปรียบเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร (ทั้งปี) หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำเป็นรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนเป็นรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังการโอนเปลี่ยนแปลง ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มาเป็นฐานการคำนวณร้อยละการเบิกจ่ายเงิน

คำนิยาม การใช้จ่าย หมายถึง ยอดเบิกจ่ายเงินงบประมาณบวกยอดก่อนหักหนี้ผูกพันในระบบ GFMS (PO)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ คะแนน	ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม			
	รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓)		รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓)	
	การใช้จ่าย	การเบิกจ่าย	การใช้จ่าย	การเบิกจ่าย
๑	ต่ำกว่าร้อยละ ๕๗.๐๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๔๙.๐๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๙๗.๐๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๙๒.๐๐
๒	ร้อยละ ๕๗.๐๐ - ๕๗.๙๙	ร้อยละ ๔๙.๐๐ - ๕๐.๙๙	ร้อยละ ๙๗.๐๐ - ๙๗.๙๙	ร้อยละ ๙๒.๐๐ - ๙๓.๙๙
๓	ร้อยละ ๕๘.๐๐ - ๕๘.๙๙	ร้อยละ ๕๑.๐๐ - ๕๒.๙๙	ร้อยละ ๙๘.๐๐ - ๙๘.๙๙	ร้อยละ ๙๔.๐๐ - ๙๕.๙๙
๔	ร้อยละ ๕๙.๐๐ - ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๕๓.๐๐ - ๕๔.๙๙	ร้อยละ ๙๙.๐๐ - ๙๙.๙๙	ร้อยละ ๙๖.๐๐ - ๙๗.๙๙
๕	ร้อยละ ๖๐.๐๐	ร้อยละ ๕๕.๐๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐.๐๐	ร้อยละ ๙๘.๐๐ ขึ้นไป

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายในภาพรวมทุกงบรายจ่าย	ร้อยละ	๙๘.๗๓	๙๗.๓๙	๙๗.๘๗

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

- สรุปรายงานสถานะการใช้จ่ายงบประมาณตามระบบ GFMS วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
- สรุปรายงานการจัดลำดับผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำแนกเป็นรหัสศูนย์ต้นทุนตามระบบ GFMS

หน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด กองคลัง

ผู้จัดเก็บข้อมูล กลุ่มเร่งรัดและติดตามงบประมาณ กองคลัง เบอร์โทรศัพท์ ๐๒-๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๑๖๕๐

รายละเอียดตัวชี้วัดด้านพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

น้ำหนักตัวชี้วัด : ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด และสำนัก/กองภารกิจหลัก ร้อยละ ๑๐ และ
สำนัก/กองสนับสนุน ร้อยละ ๑๕

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการให้องค์ความรู้และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพมาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึงผู้ที่มีความรักเกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี

๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนใน
ตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์
ให้มียุทธศาสตร์ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมไปกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ
เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับ
บุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer

เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ
และมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย
เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ทั้งนี้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
(Smart Officer) ผ่านกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและการประเมินผล
ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อน
และจุดแข็ง ความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรง
ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะในการพัฒนา สามารถใช้เทคนิคต่างๆในการพัฒนาอย่างมี
ประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร
กรมปศุสัตว์จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา” โดย
กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชมชนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น หมายเหตุ : ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระดับคะแนน	คำเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ พนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และรวมทั้ง ๒ รอบการประเมินจะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม(Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรม(Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน E-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น หมายเหตุ : ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คำเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
๒	มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดทุกคนเข้าใจ และรับทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓	มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔	มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
๕	มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวม ๒ รอบการประเมิน จะต้องมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน และพนักงานราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๒ คุณลักษณะ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๗ ประการ ดังนี้

- ๑.) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา
- ๒.) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม
- ๓.) จิตอาสา/บริการ
- ๔.) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต
- ๕.) ทำงานเป็นทีม
- ๖.) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ
- ๗.) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๕ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้ จากข้อ ๑.๑.๑ - ๑.๑.๕ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

- ๑) ความรู้/ทักษะเฉพาะทางในสายงาน (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
- ๒) ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)
- ๓) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)
- ๔) จิตอาสา/บริการ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
- ๕) ความรับผิดชอบ/ ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)
- ๖) ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)
- ๗) คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)

- ๘) กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
- ๙) การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)
- ๑๐) ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๓

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดความรู้/ ทักษะ/ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่พัฒนา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) ใช้ชื่อว่า “IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner) และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่นๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม ต้องใช้งบประมาณมาก และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วนเพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่นๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการมากกว่าและใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ดังนี้

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยให้นำเสนอโครงการดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่างๆ ชำรงต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์(banner) ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน" ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
๒. ดำเนินการได้ตามขั้นตอนครบถ้วนตามที่กำหนด
๓. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔. แสดงหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน
๕. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๒	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รอบการประเมิน ๒/๒๕๖๒
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๕๖.๖๕	ร้อยละ ๕๘.๒๐
กรมปศุสัตว์มีการพัฒนาพนักงานราชการเป็นรายบุคคล	ร้อยละ ๔๘.๒๙	ร้อยละ ๕๓.๗๒

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากหน่วยงาน

หน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด : กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นางสาววิวรรณ สุวรรณพันธ์ เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวสุวิญา ทันตะการ เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

นายเลอสรร ศิริपालกะ เบอร์โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓

.....

รายละเอียดตัวชี้วัดของผู้อำนวยการกอง/สำนัก (ด้านนโยบายกรมปลัดตัว)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

(กพท./กผส./กสก./กสบ./กสส./สคค./สคต./สทท./สทป./สพพ./สพส./สสข./สอส./ออส.)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตที่กอง/สำนัก
รับผิดชอบ ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

น้ำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบายตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตที่กอง/สำนัก
รับผิดชอบ ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หมายถึง การพิจารณาผลการ
ปฏิบัติงานของกอง/สำนัก ที่กำกับดูแลและรับผิดชอบตัวชี้วัดเชิงปริมาณของงานสำคัญ ตามเอกสารงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายภาพรวมของงานสำคัญนั้นๆ ที่หน่วยงาน
กำกับดูแลและรับผิดชอบ

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงาน
ตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

รอบที่ ๑/๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	• ดำเนินการได้ ๑ - ๑๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๒	• ดำเนินการได้ ๑๑ - ๒๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๓	• ดำเนินการได้ ๒๑ - ๓๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๔	• ดำเนินการได้ ๓๑ - ๔๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๕	• ดำเนินการได้ ๔๑ % ขึ้นไป ของเป้าหมาย

รอบที่ ๒/๒๕๖๓ :

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	• ดำเนินการได้ ๕๑ - ๖๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๒	• ดำเนินการได้ ๖๑ - ๗๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๓	• ดำเนินการได้ ๗๑ - ๘๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๔	• ดำเนินการได้ ๘๑ - ๙๐.๙๙ % ของเป้าหมาย
๕	• ดำเนินการได้ ๙๑ % ขึ้นไป ของเป้าหมาย

เงื่อนไข :

๑. กอง/สำนัก ตรวจสอบข้อมูลและพิมพ์รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ที่หน่วยงานรับผิดชอบ
ในระบบบริหารการปฏิบัติงาน (e-Operation) ตามแบบรายงาน RPT ๓๐๑จัดส่งให้กองแผนงาน ทั้งนี้ ให้เริ่มส่ง
รายงานตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยหากไม่จัดส่งรายงานประจำเดือน ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป
จะปรับลดคะแนนเดือนละ ๐.๑๐ คะแนน

๒. กอง/สำนัก ตรวจสอบข้อมูลและพิมพ์รายงานผลการปฏิบัติงานภาพรวม ที่หน่วยงานรับผิดชอบใน
ระบบบริหารการปฏิบัติงาน (e-Operation) ตามแบบรายงาน RPT ๓๐๑ ส่งให้กองแผนงานตามระยะเวลาที่
กำหนด (พิจารณาวันลงรับหนังสือที่กองแผนงาน) โดยหากล่าช้าจะปรับลดคะแนน วันละ ๐.๑๐ คะแนน

- ภาพรวมรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (ผลงานเดือน ต.ค.๖๒ - มี.ค.๖๓) กำหนดส่งวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓

- ภาพรวมรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (ผลงานเดือน ต.ค.๖๒ - ก.ย.๖๓) กำหนดส่งวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

๓. กรณีที่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะไม่ได้คะแนน (คะแนนเท่ากับศูนย์)

๔. กอง/สำนัก ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานรับผิดชอบในระบบบริหารการปฏิบัติงาน (e-Operation) ทุกเดือน หากกองแผนงาน ตรวจสอบพบว่า มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง จะปรับลดคะแนน ไตรมาสละ ๐.๕ คะแนน

๕. กรณีที่มีการขอแก้ไขข้อมูล ในแต่ละรอบการประเมิน (รอบ ๑/๖๓ และรอบ ๒/๖๓) มากกว่า ๖ ครั้งขึ้นไป จะปรับลดคะแนน ๐.๕๐ คะแนน

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง :

ใช้รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณของงานสำคัญที่หน่วยงานได้รับตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในระบบบริหารการปฏิบัติงาน (e-Operation) ตามแบบรายงาน RPT ๓๐๑ สำหรับหน่วยงานที่ไม่ได้รับผิดชอบตัวชี้วัดเชิงปริมาณของงานสำคัญตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะใช้รายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานในระบบบริหารการปฏิบัติงาน (e-Operation) ซึ่งเป็นภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ แทน

หน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด : กองแผนงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นางมณีรัตน์ งานพิพัฒน์มงคล เบอร์ติดต่อ : ๐ - ๒๖๕๓ - ๔๔๔๔ ต่อ ๒๒๔๔

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ๑. น.ส.กฤษณา วิเชียรปัญญา เบอร์ติดต่อ : ๐ - ๒๖๕๓ - ๔๔๔๔ ต่อ ๒๒๔๒, ๒๒๔๔

๒. น.ส. นงนุช น้อยนงเยาว์

๓. น.ส.อรนิภา ประสาทพงศ์พิชิต

๔. นายรัฐสินธุ์ วัฒนภาสศิริ

๕. นายทงนงค์ พัฒนมงคล

๖. น.ส.จินตนาภรณ์ ไสยะกิจ

๗. น.ส.นิภาพร สมอดี

๘. นายธนาชาติ เสนาพันธ์

๙. น.ส.มนฤทัย แสงศิริ

๑๐. น.ส.อรพรรณ แก้ววิเศษ

รายละเอียดตัวชี้วัดรายบุคคลมอ.กอง/สำนัก(ตามภารกิจหลัก)
 ด้านนโยบายกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
 (กสส./กพก./กผส./สทป./สพพ./สออส./สพส./สตส./ออส./สคบ./สสช./สทช./กสก.)

รอบที่ ๒/๒๕๖๓

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ระดับกรม
 น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ระดับกรม หมายถึง การพิจารณาจากการดำเนินงานของกอง/สำนักตามบทบาทภารกิจหลักด้านส่งเสริมและพัฒนาการผลิต ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ด้านสุขภาพสัตว์ โดยมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมในคณะกรรมการขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ของกรมปศุสัตว์ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ และจัดทำโครงการตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ เพื่อเสนอของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกรมปศุสัตว์ และทุกหน่วยงานสามารถจำแนกเป้าหมายและงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ ที่ได้รับจัดสรร ภายใต้แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ทุกชนิดสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาการจากการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน โดยมีเป้าหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคะแนน
๑	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ภายในหน่วยงาน โดยต้องจำแนกคณะทำงานเป็นรายชนิดสัตว์ที่ชัดเจนและทุกชนิดสัตว์ (โคนม โคนเนื้อ กระบือ แพะ แกะ สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ ไก่พื้นเมืองและเป็ดไล่ทุ่ง)	๑
๒	จัดทำข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญด้านปศุสัตว์ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลเครือข่ายกลุ่มเกษตรกร/เกษตรกร ฟาร์มทั้งหมด(ประเภท) ฟาร์มที่ผ่านการรับรอง (GAP/GFM/ปลอดโรค) โรงงานทั้งหมด(ประเภท) โรงงานที่ผ่านการรับรอง(GMP/HACCP) ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศด้านปศุสัตว์ (GDP) ข้อมูลนำเข้าส่งออก ข้อมูลปริมาณการผลิต(Supply) และการตลาด(Demand) ภาวะโรคระบาด การเคลื่อนย้ายสัตว์ซากสัตว์ ฯลฯ เป็นต้น	๑
๓	ทบทวนและจัดทำแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานอย่างน้อย ๒ ชนิดสัตว์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ที่คณะกรรมการระดับกรมปศุสัตว์ได้จัดทำขึ้น โดยจะต้องระบุได้ว่าแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการและโครงการอะไรบ้าง	๑
๔	หน่วยงานสามารถจำแนกเป้าหมายและงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ ที่ได้รับจัดสรร โดยจำแนกตามยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ตามแบบฟอร์มที่กำหนดทุกรายชนิดสัตว์	๑
๕	หน่วยงานมีปัญหาการบริหารจัดการด้านปศุสัตว์ (มีข้อร้องเรียน) เช่น ปัญหาสินค้าไม่มีคุณภาพ (พันธุ์สัตว์/พืชอาหารสัตว์/น้ำเชื้อ/วัคซีน/ ฯลฯ) การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรล่าช้า สินค้าล้นตลาด ราคาตกต่ำ โรคระบาดสัตว์ เป็นต้น หน่วยงานสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๑

หมายเหตุ : ระดับคะแนนแต่ละขั้นตอน จะมีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน และเป็นอิสระต่อกัน ดังนั้นหากไม่ได้ดำเนินการในขั้นตอนใด จะปรับลดค่าคะแนน ๑ คะแนน เช่น หากดำเนินการเฉพาะขั้นตอนที่ ๕ แต่ไม่ได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑-๔ ก็จะได้เพียง ๑ คะแนน ไม่ใช่ได้ ๕ คะแนน

เงื่อนไข :

๑. ขั้นตอนที่ ๑ กรณีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ภายในหน่วยงาน เป็นภาพรวมไม่จำแนกคณะกรรมการเป็นรายชนิดสัตว์ที่ชัดเจนและทุกชนิดสัตว์ ปรับลด ๐.๕ คะแนน และกรณีไม่มีการประชุมคณะกรรมการฯ ปรับลด ๐.๒ คะแนน

๒. ขั้นตอนที่ ๓ ค่าคะแนนของแผนขับเคลื่อนในแต่ละยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์เท่ากับ ๐.๕ คะแนน และกรณีไม่ได้ระบุความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ระดับกรมปศุสัตว์ ปรับลด ๐.๒ คะแนน

๓. ขั้นตอนที่ ๔ หน่วยงานจะต้องจำแนกเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ๒๕๖๔ โดยจำแนกตามยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ตามแบบฟอร์มที่กำหนดทุกรายชนิดสัตว์

๔. ขั้นตอนที่ ๕ ให้ความความรวมถึงการร้องเรียนทุกเรื่องด้านปศุสัตว์ กรณีมีข้อร้องเรียนและไม่สามารถบริหารจัดการได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้ปรับลด ครั้งละ ๐.๑ คะแนน โดยการพิจารณาคะแนนจะใช้ข้อมูลของกอง/สำนัก เปรียบเทียบกับหลักฐานจากสำนักเลขานุการกรม และ Application DLD ๔.๐ (ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงกันยายน ๒๕๖๓) หากไม่มีข้อร้องเรียนต้องทำเป็นหนังสือบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร

หลักฐานประกอบการพิจารณา :

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนรายชนิดสัตว์ของหน่วยงาน โดยจะต้องมีคณะกรรมการเป็นรายชนิดสัตว์ที่ชัดเจนและทุกชนิดสัตว์ (ไม่เป็นภาพรวมของหน่วยงาน)

๒. ข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญด้านปศุสัตว์ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลเครือข่ายกลุ่มเกษตรกร/เกษตรกร ฟาร์มทั้งหมด(ประเภท) ฟาร์มที่ผ่านการรับรอง (GAP/GFM/ปลอดภัย) โรงงานทั้งหมด (ประเภท) โรงงานที่ผ่านการรับรอง (GMP/HACCP) ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศด้านปศุสัตว์ (GDP) ข้อมูลนำเข้าส่งออก ข้อมูลปริมาณการผลิต (Supply) และการตลาด (Demand) ภาวะโรคระบาด การเคลื่อนย้ายสัตว์ซากสัตว์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ของหน่วยงาน ๒ ชนิดสัตว์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ที่คณะกรรมการระดับกรมปศุสัตว์ได้จัดทำขึ้น โดยจะต้องระบุได้ว่าแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการและโครงการอะไรบ้าง

๔. ตารางสรุปเป้าหมายการดำเนินงานและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของหน่วยงาน โดยจำแนกยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์ของหน่วยงาน

๖. ตารางสรุปประเด็นข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงาน กรมปศุสัตว์

ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
นายไพโรจน์ จิวบุญสร้าง	๐๘ - ๑๔๕๗ - ๘๖๐๗
เจ้าหน้าที่กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	๐๒ - ๖๕๓ - ๔๔๔๔ ต่อ ๒๒๔๑

รายละเอียดตัวชี้วัดผู้อำนวยการสำนัก/กอง (การสร้างความรู้)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สพพ./สทป./สอส./กสส./กพก./สพส./สตส./สคบ./สสช./กสก./สทช./อยส./กผส./กสบ.)

ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์

น้ำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบายตัวชี้วัด : มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง ซึ่งจะประเมินจากปริมาณและคุณภาพการเผยแพร่ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ และประสิทธิภาพของการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์ ความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กรมปศุสัตว์จึงได้กำหนด ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในประเด็น นโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ กิจกรรมของ กรมปศุสัตว์ หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจ ไปยังประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ สื่อสารสนเทศ สื่อออนไลน์ การประชุมสัมมนา การจัดกิจกรรมแถลงข่าว การจัดนิทรรศการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องรวบรวมข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนของหน่วยงานที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่างๆ และสรุปรายงานผล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์ โดยคำนึงถึงข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อเท็จจริงที่สำคัญต่อสถานการณ์ และดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ต่างๆ ภายใน ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนในประเด็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และสรุปรายงานผล

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	มีการจัดทำแผนและกำหนดแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ตลอดปี ส่งสำนักงานเลขานุการกรมภายในกำหนด
๒	มีการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อถ่ายทอดแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนให้บุคลากรในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน
๓	มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อยเดือนละ ๔ เรื่อง
๔	มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อยเดือนละ ๕ เรื่อง
๕	ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนให้ สำนักงานเลขานุการกรม ตามวัน เวลา ที่กำหนด

**กรณีหน่วยงานมีการปรับแผน ให้แจ้ง ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมในไลน์กลุ่ม "IO-DLD" พร้อมทั้งเปิดและติดตามข้อมูลทุกวัน
๒	อธิบดี/ทีมโฆษก/Admin DLD ๔.๐ แจ้งประเด็นให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ตอบ "รับทราบ/รับปฏิบัติ" ข่าวสารในไลน์กลุ่ม "IO-DLD"
๓	ดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานกรมปศุสัตว์ในไลน์กลุ่ม "IO-DLD" ภายใน ๒๔ ชั่วโมง กรณีเป็นเรื่องซับซ้อน เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ให้ดำเนินการภายใน ๒ วัน
๔	นำข้อสรุปดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน เผยแพร่ผ่านสื่อ ๓ ช่องทาง ขึ้นไป
๕	ส่งรายงานหลักฐาน เช่น ภาพ หรือ clip การแถลงข่าว, ข่าวแจก หรือ Press Release, Website ข่าวที่ชี้แจงจากสื่อ ให้สำนักงานเลขานุการกรมภายใน ๓ วันนับแต่วันรับทราบข่าวโดยไม่เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์

**กรณีหน่วยงานไม่มีประเด็นที่ต้องชี้แจง ให้ถือว่าได้คะแนนเต็ม

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๓ :

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวนแผนการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน หากมีการปรับแผนให้แจ้ง ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓
๒	มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยเดือนละ ๓ เรื่อง
๓	มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยเดือนละ ๔ เรื่อง
๔	มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยเดือนละ ๕ เรื่อง
๕	ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนให้สำนักงานเลขานุการกรม ตามวัน เวลา ที่กำหนด

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมในไลน์กลุ่ม "IO-DLD" พร้อมทั้งเปิดและติดตามข้อมูลทุกวัน
๒	อธิบดี/ทีมโฆษก/Admin DLD ๔.๐ แจ้งประเด็นให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ตอบ "รับทราบ/รับปฏิบัติ" ข่าวสารในไลน์กลุ่ม "IO-DLD"
๓	ดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานกรมปศุสัตว์ในไลน์กลุ่ม "IO-DLD" ภายใน ๒๔ ชั่วโมง กรณีเป็นเรื่องซับซ้อน เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ให้ดำเนินการภายใน ๒ วัน

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๔	นำข้อสรุปดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน เผยแพร่ผ่านสื่อ ๓ ช่องทาง ขึ้นไป
๕	ส่งรายงานหลักฐาน เช่น ภาพ หรือ clip การแถลงข่าว, ข่าวแจก หรือ Press Release, Website ข่าวที่ชี้แจงจากสื่อ ให้สำนักงานเลขานุการกรมภายใน ๓ วันนับแต่วันรับทราบข่าวโดยไม่เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์

**กรณีหน่วยงานไม่มีประเด็นที่ต้องชี้แจง ให้ถือว่าได้คะแนนเต็ม

เงื่อนไข :

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

๑. การจัดทำแผนและกำหนดแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน อาจรวมถึงแผนและแนวทางการสร้างความรับรู้ของหน่วยงานในสังกัดซึ่งอยู่ในส่วนภูมิภาค(หากมี) และสามารถกำหนดประเด็นได้จากนโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และนโยบายกรมปศุสัตว์ แผนยุทธศาสตร์ โครงการ กิจกรรม หรือแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อสื่อสาร สร้างความรับรู้ความเข้าใจจากประชาชน ไปยังประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ สื่อสารสนเทศ สื่อออนไลน์ การประชุมสัมมนา การจัดกิจกรรมแถลงข่าว การจัดนิทรรศการ เป็นต้น (แบบฟอร์ม ๑.๑)

๒. การรวบรวมข้อมูลและหลักฐาน การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนของหน่วยงานที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่างๆ (แบบฟอร์ม ๑.๒)

๒.๑ โทรทัศน์ / เคเบิลทีวี ระบุหัวข้อข่าว ช่อง วัน เวลา ที่ออกอากาศ ถ่ายภาพหน้าจอ หรือ บันทึกคลิปรายการที่ออกอากาศ

๒.๒ วิทยุ / วิทยุชุมชน ระบุหัวข้อข่าว รายการ คลื่นวิทยุ วัน เวลา ที่ออกอากาศ หรือ บันทึกคลิปเสียงรายการที่ออกอากาศ

๒.๓ สื่อสิ่งพิมพ์ (หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร แผ่นพับ โปสเตอร์ ป้ายโฆษณา คัทเอ๊าท์ ไลน์) ให้ตัด หรือ สำเนา หรือถ่ายภาพ ระบุหัวข้อข่าว ชื่อสิ่งพิมพ์ หน้าที่เผยแพร่ วัน/เดือน/ปี ที่เผยแพร่

๒.๔ สารสนเทศ สื่อออนไลน์ (ไลน์ เฟสบุค เว็บไซต์ อินสตราแกรม ทวิตเตอร์ เป็นต้น) ให้สำเนา หรือ ถ่ายภาพหน้าจอข่าว ระบุหัวข้อข่าว ชื่อสื่อออนไลน์ วันเดือนปีที่เผยแพร่

๒.๕ ประชุม สัมมนา ภาพถ่าย ระบุหัวข้อ กลุ่มเป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วมฯ วัน เวลา และสถานที่จัดประชุม สัมมนา

๒.๖ แถลงข่าว ภาพถ่ายการจัดกิจกรรมแถลงข่าว ระบุหัวข้อแถลงข่าว ผู้แถลงข่าว วัน เวลา สถานที่จัดแถลงข่าว และสำเนาลายมือชื่อสื่อมวลชนที่เข้าร่วมแถลงข่าว

๒.๗ การจัดนิทรรศการ ภาพถ่ายการจัดกิจกรรมที่จัดนิทรรศการ ระบุหัวข้อ วัน เวลา สถานที่

๒.๘ อื่นๆ ในกรณีที่มีการนำเสนอนอกเหนือจากข้อ ๒.๑ - ๒.๗ เช่น สื่อบุคคล เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ให้คำแนะนำเกษตรกรที่ฟาร์มเป็นรายบุคคล เป็นต้น ให้ถ่ายภาพ ระบุหัวข้อ กลุ่มเป้าหมาย วัน เวลา และสถานที่

๓. การสรุปผล และรายงานการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนของหน่วยงานที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่างๆ ส่งให้ สำนักงานเลขานุการกรม กรมปศุสัตว์ (แบบฟอร์ม ๑.๓)

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในดำเนินการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์

๑. ถ้าดำเนินการไม่ทันต่อเวลา ตัด ๐.๕ คะแนน

๒. เนื้อหาไม่ครบถ้วน (ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง การแก้ไข การชี้แจงผ่านสื่อประชาสัมพันธ์) ตัด ๐.๒ คะแนน

๓. การสรุปผลและรายงานการชี้แจงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมปศุสัตว์ ส่งมายังสำนักงานเลขานุการกรม กรมปศุสัตว์ ภายใน ๓ วันนับจากวันที่ได้ชี้แจงผ่านสื่อฯ ไม่เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ (แบบฟอร์ม ๒.๓) ส่งล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด ตัด ๐.๒ คะแนน

สรุปหลักฐานที่ใช้ในการรายงานผลตัวชี้วัด

๑. แบบฟอร์ม ๑.๑, ๑.๒, ๑.๓, ๒.๑, ๒.๒ และ ๒.๓

๒. หลักฐานการสื่อสารภายในองค์กร เช่น รายงานการประชุม ภาพถ่าย การติดป้ายประกาศ หนังสือเวียน หนังสือการจัดตั้งคณะทำงาน การสื่อสารผ่านไลน์ เว็บไซต์ เป็นต้น

๓. หลักฐานการเผยแพร่ผ่านสื่อเพื่อการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนตัวชี้วัดมีองค์ประกอบดังนี้

๑. การดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. การดำเนินการได้ครบถ้วนตามที่กำหนด

๓. การดำเนินการได้ตามแผนงานที่กำหนด

๔. การแสดงหลักฐานได้ครบถ้วนตามที่กำหนด

๕. กรณีสิ่งหลักฐาน และรายงานไม่ตรงตามกำหนด จะถูกหักคะแนน วันละ ๐.๒ คะแนน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ระดับความสำเร็จใจการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ระดับ	ระดับ ๕		

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง :

๑. แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ดำเนินการตามแผน / จัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร / รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ยุทธศาสตร์ โครงการ กิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน ผ่านสื่อประเภทต่างๆ เพื่อประมวล และสรุปผล

๓. ข้อมูลจากการรายงานความก้าวหน้าของหน่วยงานซึ่งเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร

หน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักงานเลขาธิการกรม

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นางสาวจิรภา วงษ์สุข หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๓๓๕๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นางสาวเพ็ญศิริ ดวงอุดม หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๓๓๕๒

นางสาวมนัสยา ทัดทอง หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๓๓๕๖

รายละเอียดตัวชี้วัดผู้อำนวยการสำนัก/กอง (ด้านนโยบาย รอธ.)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละของความสำเร็จของงานตามนโยบายรองอธิบดีที่กำกับดูแล

น้ำหนักตัวชี้วัด : ร้อยละ ๕

คำอธิบายตัวชี้วัด :

งานตามนโยบายรองอธิบดีที่กำกับดูแล หมายถึง งานตามบทบาทภารกิจหลักของหน่วยงานที่รองอธิบดีกรมปศุสัตว์มอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของรองอธิบดีกรมปศุสัตว์ และมอบอำนาจในการสั่งการและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมปศุสัตว์ ซึ่งมอบอำนาจให้รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม เรังรัด และติดตามผลการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ โดยให้มีอำนาจในการบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่อธิบดีกรมปศุสัตว์ จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องเกี่ยวกับราชการต่างๆ ของกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	คำเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ร้อยละ ๘๐
๒	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ร้อยละ ๘๕
๓	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ร้อยละ ๙๐
๔	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ร้อยละ ๙๕
๕	ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้สมบูรณ์ ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล / หลักฐานอ้างอิง

๑. รายงานผลการดำเนินการ

ตัวชี้วัดตามบทบาทภารกิจหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ตัวชี้วัดตามบทบาทภารกิจหลัก:ระดับความสำเร็จของการผลิตวัคซีนและสารทดสอบโรค

ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด:ร้อยละ ๒๐

คำอธิบายตัวชี้วัด:ภารกิจหลักของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์คือการผลิตวัคซีนสัตว์ ๑๓ ชนิด/สารทดสอบโรค ๔ ชนิดเพื่อสนับสนุนนโยบายการควบคุมป้องกันโรคระบาดสัตว์ของกรมปศุสัตว์ระดับความสำเร็จของการผลิตวัคซีนและสารทดสอบโรคหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในการผลิตวัคซีนสำหรับโค-กระบือ สุกร สัตว์ปีกและแอนติเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แผนผลิต ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๑๓,๘๘๑,๕๕๐ โด๊ส (ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการผลิตวัคซีนได้ตามเป้าหมาย)

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนวัคซีนและสารทดสอบโรคที่ผลิตได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนวัคซีนและสารทดสอบโรคตามเป้าหมายที่กำหนด}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓:

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ดำเนินการได้ร้อยละ๑-๑๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๒	ดำเนินการได้ร้อยละ๑๑ - ๒๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๓	ดำเนินการได้ร้อยละ๒๑ - ๓๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๔	ดำเนินการได้ร้อยละ๓๑ - ๔๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๕	ดำเนินการได้ร้อยละ๔๑ ขึ้นไปของเป้าหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๓:

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ดำเนินการได้ร้อยละ๕๑-๖๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๒	ดำเนินการได้ร้อยละ๖๑-๗๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๓	ดำเนินการได้ร้อยละ๗๑-๘๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๔	ดำเนินการได้ร้อยละ๘๑-๙๐.๙๙ ของเป้าหมาย
๕	ดำเนินการได้ร้อยละ๙๑ ขึ้นไปของเป้าหมาย

เดือน/ปี(ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการผลิตวัคซีน และสารทดสอบโรค	ร้อยละ	๘๖.๒๒	๘๘.๖๒	๘๙.๐๑

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง

สรุปผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มบริการวิชาการและการตลาด

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นายอนันต์ ท้าวเพชร

เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖

ผู้จัดเก็บข้อมูล: นายกังวาน จิ่งธีรพานิช

เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖

แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดรายบุคคล
ของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม
ตัวชี้วัดตามบทบาทภารกิจหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ชื่อตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการวัคซีนที่ได้คุณภาพ

ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด: ร้อยละ ๑๐

คำอธิบายตัวชี้วัด: ภารกิจหลักของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์คือการผลิตวัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคที่มีคุณภาพดีคือประสิทธิภาพในการป้องกันโรคติดต่อสัตว์ได้และปลอดภัยกับสัตว์ ดังนั้นวัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคทุกชุดที่ผลิตต้องมีกระบวนการทดสอบคุณภาพตามมาตรฐานการผลิตที่ดี(GMP)ที่กำหนดเกณฑ์การทดสอบให้วัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคทุกชุดที่ส่งออกไปสู่มือผู้ใช้ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการวัคซีนที่ได้คุณภาพหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการให้วัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคทุกชุดได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (ร้อยละของวัคซีนผ่านการทดสอบคุณภาพเปรียบเทียบกับวัคซีนที่ผลิตได้ทั้งหมด)

สูตรการคำนวณ

จำนวนชุดวัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน x ๑๐๐
จำนวนชุดวัคซีนสัตว์และสารทดสอบโรคที่ผลิตทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓:(๑ ต.ค.๒๕๖๒-๓๑ มี.ค.๒๕๖๓)

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ร้อยละ๕๐-๕๙
๒	ร้อยละ๖๐-๖๙
๓	ร้อยละ๗๐-๗๙
๔	ร้อยละ๘๐-๘๙
๕	ร้อยละ๙๐-๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๓:(๑เม.ย.๒๕๖๓- ๓๐ก.ย.๒๕๖๓)

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ร้อยละ๕๐-๕๙
๒	ร้อยละ๖๐-๖๙
๓	ร้อยละ๗๐-๗๙
๔	ร้อยละ๘๐-๘๙
๕	ร้อยละ๙๐-๑๐๐

เดือน/ปี:(ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการวัคซีนที่ได้คุณภาพ	ร้อยละ	๙๗.๒๔	๙๗.๖๖	๙๔.๗๘

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง

เก็บข้อมูลจากรายงานการผลพิจารณาปล่อยผ่านวัคซีนเข้าสู่คลังวัคซีนประจำปี

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพายา ตริกมล

เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖

ผู้จัดเก็บข้อมูล:นางสาวแคทริยา นันขุนทด

เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖

ตัวชี้วัดตามบทบาทภารกิจหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ชื่อตัวชี้วัด:ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อให้ได้รับรองมาตรฐานการผลิตที่ดี GMP

ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด:ร้อยละ ๑๐

คำอธิบายตัวชี้วัด:การผลิตวัคซีนสัตว์ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตที่ดี(GMP)ปัจจุบันสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เรื่องการรับรองมาตรฐาน (GMP)อยู่ระหว่างดำเนินการให้โรงงานการผลิตวัคซีนได้รับการรับรองมาตรฐาน(GMP)จากคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลตั้งนั้นสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ต้องดำเนินการจัดทำแผนดำเนินการและดำเนินการตามแผนเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานGMP ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานGMPคือสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อเขียนแบบการปรับปรุงโรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMPร้อยละ ความสำเร็จในการเร่งรัดการดำเนินการให้โรงงานวัคซีนได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP ของโรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกเทียบกับแผนที่กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๓:

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๕๐-๕๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓) (สำนักฯ ดำเนินการส่งแบบแปลนให้ อย.)
๒	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๖๐-๖๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓) (อย.รับแบบแปลนเพื่อนำเข้ากรรมการพิจารณา)
๓	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๗๐-๗๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓) (อย.รับรองแบบแปลนแนวคิด(conceptual design))
๔	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๘๐-๘๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓) (ผู้ให้บริการจ้างออกแบบส่งงานงวดที่ ๒)
๕	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๑ มี.ค. ๖๓) (คณะกรรมการฯตรวจรับงานงวดที่ ๒)

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒/๒๕๖๓:

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมายผลงาน/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๕๐-๕๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ก.ย. ๖๓) (ผู้ให้บริการจ้างออกแบบส่งงานงวดที่ ๓)
๒	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๖๐-๖๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ก.ย. ๖๓) (คณะกรรมการฯตรวจรับงานงวดที่ ๓)
๓	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๗๐-๗๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ก.ย. ๖๓) (ผู้ให้บริการจ้างออกแบบส่งงานงวดที่ ๔)
๔	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๘๐-๘๙ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ก.ย. ๖๓) (คณะกรรมการฯ ตรวจรับงานงวดที่ ๔)
๕	ดำเนินการตามแผนโครงการจ้างออกแบบฯ ได้ร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ของแผนการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ก.ย. ๖๓) (ผู้ให้บริการจ้างออกแบบส่งงานงวดที่ ๕)

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตที่ดี (GMP)	ร้อยละ	๙๐.๐๐	๗๕.๐๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง
เก็บหลักฐานการดำเนินงานจากฝ่ายประกันคุณภาพ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นายอารีย์ เกตุสุวรรณวงศ์ เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖

ผู้จัดเก็บข้อมูล: นางสาวสุพายา ตริภมล เบอร์โทรศัพท์ : ๐๔๔-๓๑๑๔๗๖