

ระบบทะเบียนเกษตรกร



ระบบทะเบียนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์รายครัวเรือน

เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ / เจ้าหน้าที่ อปท



เพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูล

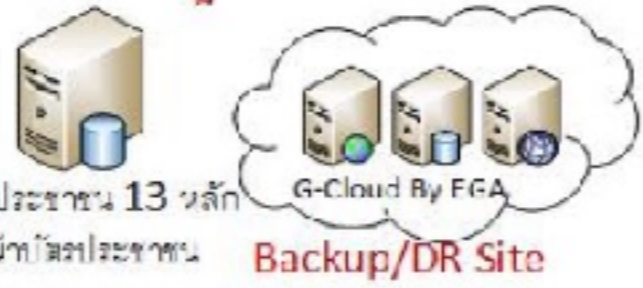
- เกษตรกร/ผู้ประกอบการ/หน่วยงาน
- สถานภาพการเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ
- โคเนื้อ, โคนม, กระบือ, สุกร
- ไก่พื้นเมือง, ไก่เนื้อ, ไก่ไข่
- เปิดเนื้อ, เปิดไข่
- แพะ, แกะ
- อาสาปศุสัตว์
- ฯลฯ

ผู้ประกอบการ/เกษตรกร



เพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูล ตนเอง

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ EGA



ระบบทะเบียนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์รายครัวเรือน

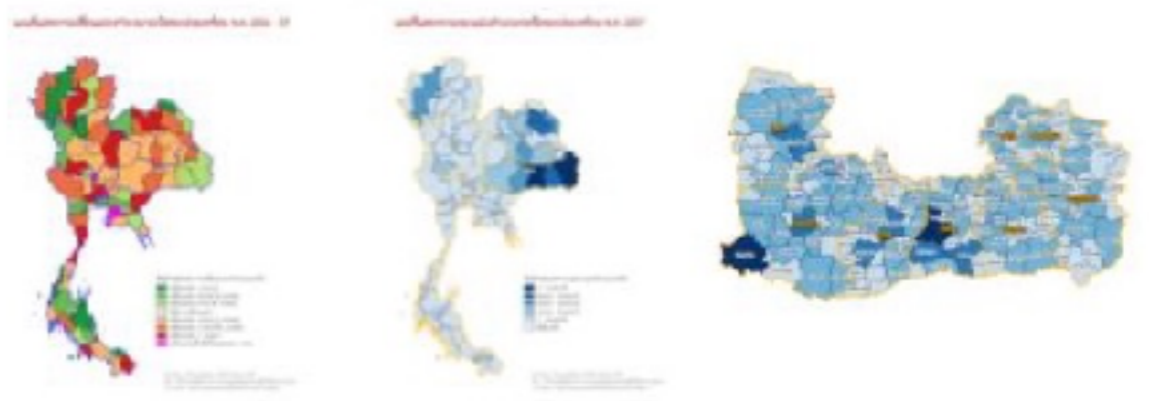


รายงานเพื่อการบริหารจัดการ

ระดับบริหาร

ระดับปฏิบัติ

ประชาชน



- ภายในกรมปศุสัตว์**
- ระบบภูมิสารสนเทศเขตเศรษฐกิจเพื่อการลงทุนด้านปศุสัตว์
 - ระบบ e-Breeding
 - ระบบ i-Dairy
 - ฯลฯ

- หน่วยงานภายนอก**
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - War Room**
 - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - คลังส่งเสริมการเกษตร
 - ทะเบียนเกษตรกร
 - สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
 - ทะเบียนคนงาน

ระบบภูมิสารสนเทศ



เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์



เพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูล

- หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์
- เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์
- ปศุสัตว์ โคเนื้อ โคนม กระบือ ฯลฯ
- กลุ่มส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ฯ
- ฟาร์มเครือข่ายผู้เลี้ยงสัตว์ทั้งรัฐและเอกชน
- ฟาร์มมาตรฐาน
- โรงฆ่าสัตว์, โรงแปรรูปเนื้อสัตว์
- โรงงานผสมซากสัตว์
- ร้านขายอาหารสัตว์
- ศูนย์รวมน้ำนม
- โรงงานแปรรูปน้ำนม
- โรงฟักไข่
- คลินิกปศุสัตว์
- จุดเกิดโรคระบาดสัตว์
- พื้นที่เขตปศุสัตว์
- พื้นที่ประสบภัยธรรมชาติ
- พื้นที่เหมาะสมการเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

ระบบภูมิสารสนเทศเกษตรเชิงรุกเพื่อการลงทุนด้านปศุสัตว์

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์



Backup/DR Site



ระบบภูมิสารสนเทศเกษตรเชิงรุกเพื่อการลงทุนด้านปศุสัตว์

การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล



ภายในกรมปศุสัตว์

- ระบบทะเบียนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์รายครัวเรือน
- ระบบ e-Breeding
- ระบบ i-Dairy
- ฯลฯ



ระดับบริหาร



ระดับปฏิบัติ

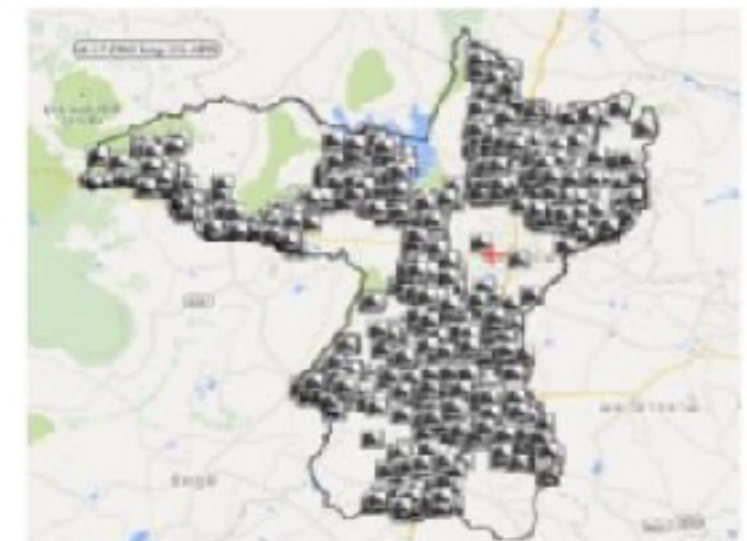


ผู้ประกอบการ/เกษตรกร



ประชาชน

รายงานเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ

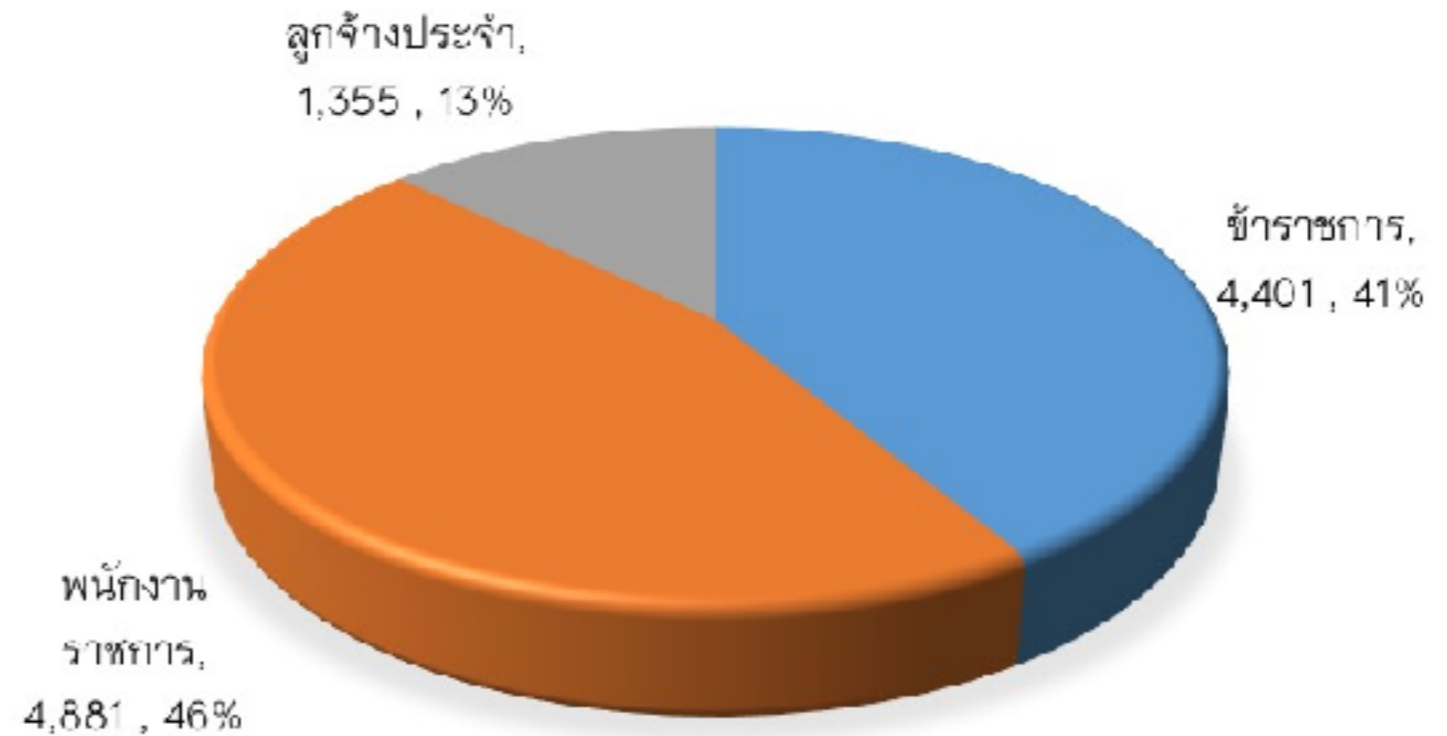


หน่วยงานภายนอก

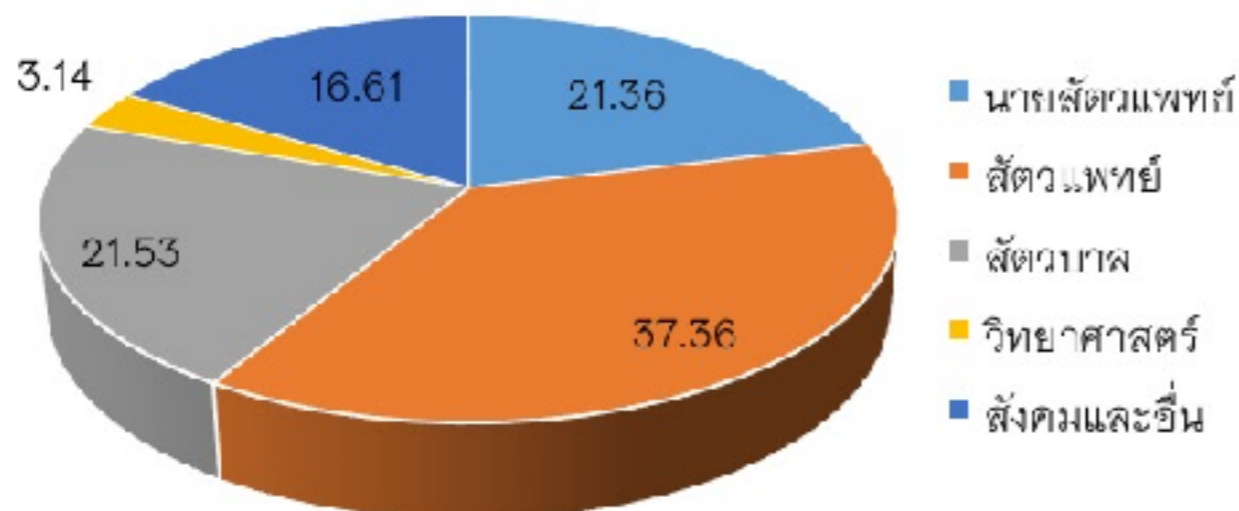
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- War Room
- ทะเบียนเกษตรกร
- ฯลฯ

สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- บุคลากร กรมปศุสัตว์ ประกอบด้วย
 - ข้าราชการ
 - พนักงานราชการ
 - ลูกจ้างประจำ
 - อาสาปศุสัตว์



สัดส่วนของข้าราชการจำแนกตามสาขา



แผนด้านทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) การวางแผนบริหารกำลังคน
- 2) แผนพัฒนาบุคลากร
- 3) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงในสายงานหลัก
- 4) แผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ (2557-2560)

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมปศุสัตว์ (พ.ศ. 2557 - 2560)

วิสัยทัศน์กรมปศุสัตว์

ประเด็นยุทธศาสตร์

เป็นองค์กรชั้นนำพัฒนาการปศุสัตว์สู่อาเซียนและตลาดโลก

เพิ่มขีด
ความสามารถ
ของบุคลากร

ยกระดับ
การผลิต
ปศุสัตว์

พัฒนาการ
บริหารจัดการ
ด้านปศุสัตว์

ส่งเสริมความ
ร่วมมือด้าน
ปศุสัตว์

ศูนย์กลาง
เชื่อมโยงการ
วิจัยและพัฒนา

ยกระดับจาก
ผู้ปฏิบัติไปสู่
ผู้กำกับดูแล

วิสัยทัศน์กองการเจ้าหน้าที่

บริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็น
ยุทธศาสตร์ด้าน
HR

พัฒนาบุคลากรให้เป็น
Smart Officer

พัฒนาระบบ
ฐานข้อมูลสารสนเทศ

พัฒนาการปฏิบัติงาน
สู่ระดับเลิศ

วางระบบกำลังคน
สอดคล้องกับภารกิจ

พัฒนาระบบงานบริหาร
ที่โปร่งใสและเป็นธรรม

พัฒนาระบบบริหาร
และทบทวนปฏิบัติงาน

ส่งเสริมความก้าวหน้า
ของบุคลากร

เสริมสร้างคุณภาพ
ชีวิตในกรมปศุสัตว์

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
และการมีสำรวม

การคัดเลือกบุคลากร
ที่โปร่งใสในกรมปศุสัตว์

ส่งเสริมระบบ HRMS, HRM
และ HR Scorecard

พัฒนาระบบจัดการ
ความรู้

ประสิทธิผลของการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

นำระบบบริหารผล
การปฏิบัติงานไปใช้
อย่างมีประสิทธิภาพ

เส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพชัดเจน
และโปร่งใส

มีการพัฒนา
สมรรถนะบุคลากร
อย่างเป็นระบบ

มีแผนพัฒนา
บุคลากรมุ่งสู่การเป็น
Smart Officer

มีระบบจัดการองค์
ความรู้ด้านปศุสัตว์

ความพึงพอใจด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล

มีหลักเกณฑ์การ
แต่งตั้งและ
โยกย้ายที่ชัดเจนและ โปร่งใส

คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ของชีวิตและการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง
ชีวิตกับการทำงาน

ประสิทธิภาพของการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสื่อสารแนวทางการ
บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย

ความสอดคล้องเชิง
ยุทธศาสตร์

มีแผนกลยุทธ์ด้าน HR ที่สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์

มีการวางแผนและบริหารกำลังคนที่
เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

มีการพัฒนาภาวะผู้นำเตรียมรองรับการ
เปลี่ยนแปลงสำหรับบุคลากรทุกระดับ

การมีส่วนร่วมของเครือข่าย

เครือข่ายเกษตรกร



- ข้อมูล-ข่าวสาร
- องค์ความรู้-เทคโนโลยี

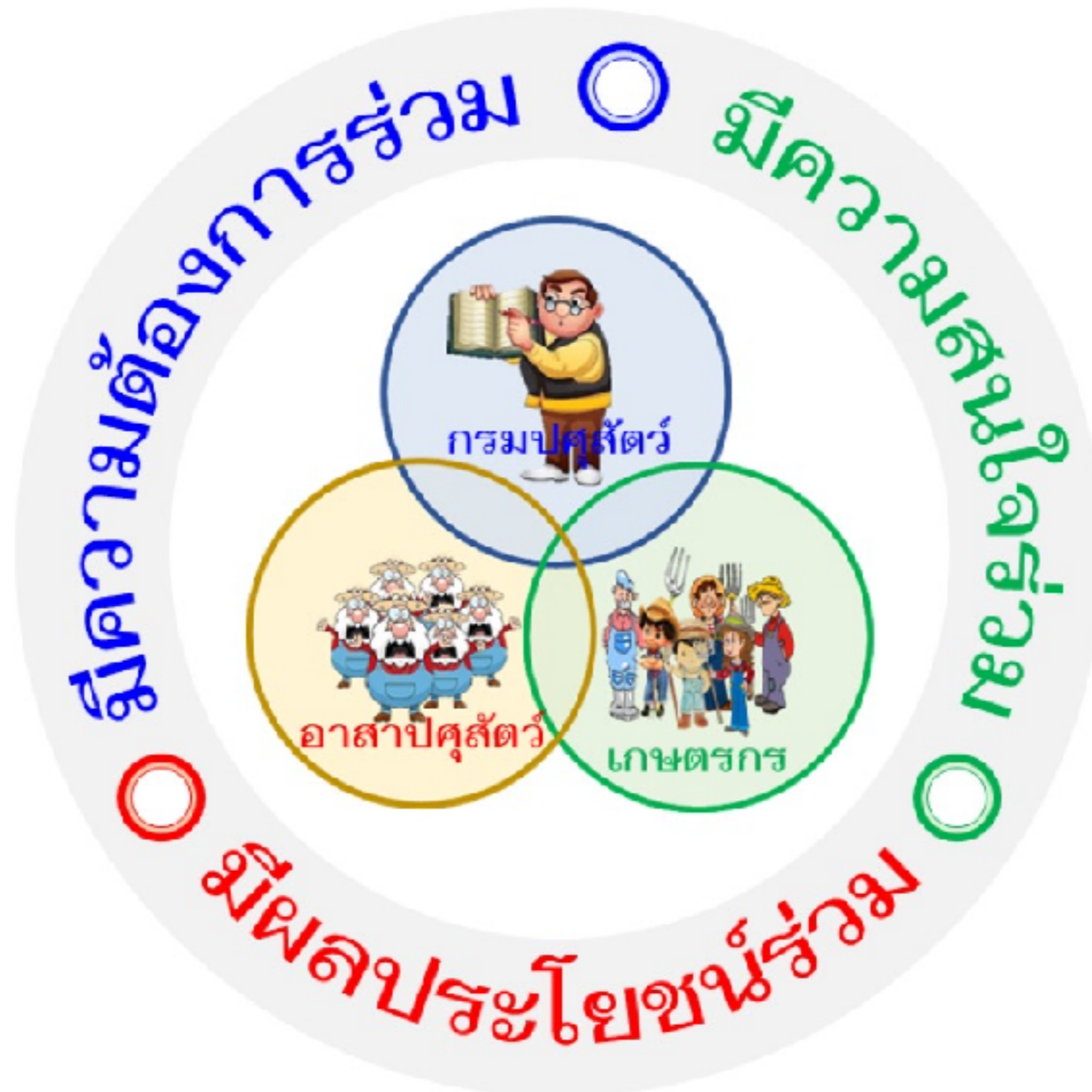


การพัฒนาปศุสัตว์ในพื้นที่



- สร้างเครือข่ายเกษตรกร
- ศูนย์การเรียนรู้
- ดูแลสุขภาพสัตว์
- พัฒนาการเลี้ยงสัตว์
 - พันธุ์สัตว์
 - อาหารสัตว์
 - การตลาด

ปรัชญาการมีส่วนร่วม “3 มี”



กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม 5 ข



เชิดชู



ช่วย



เชิญ

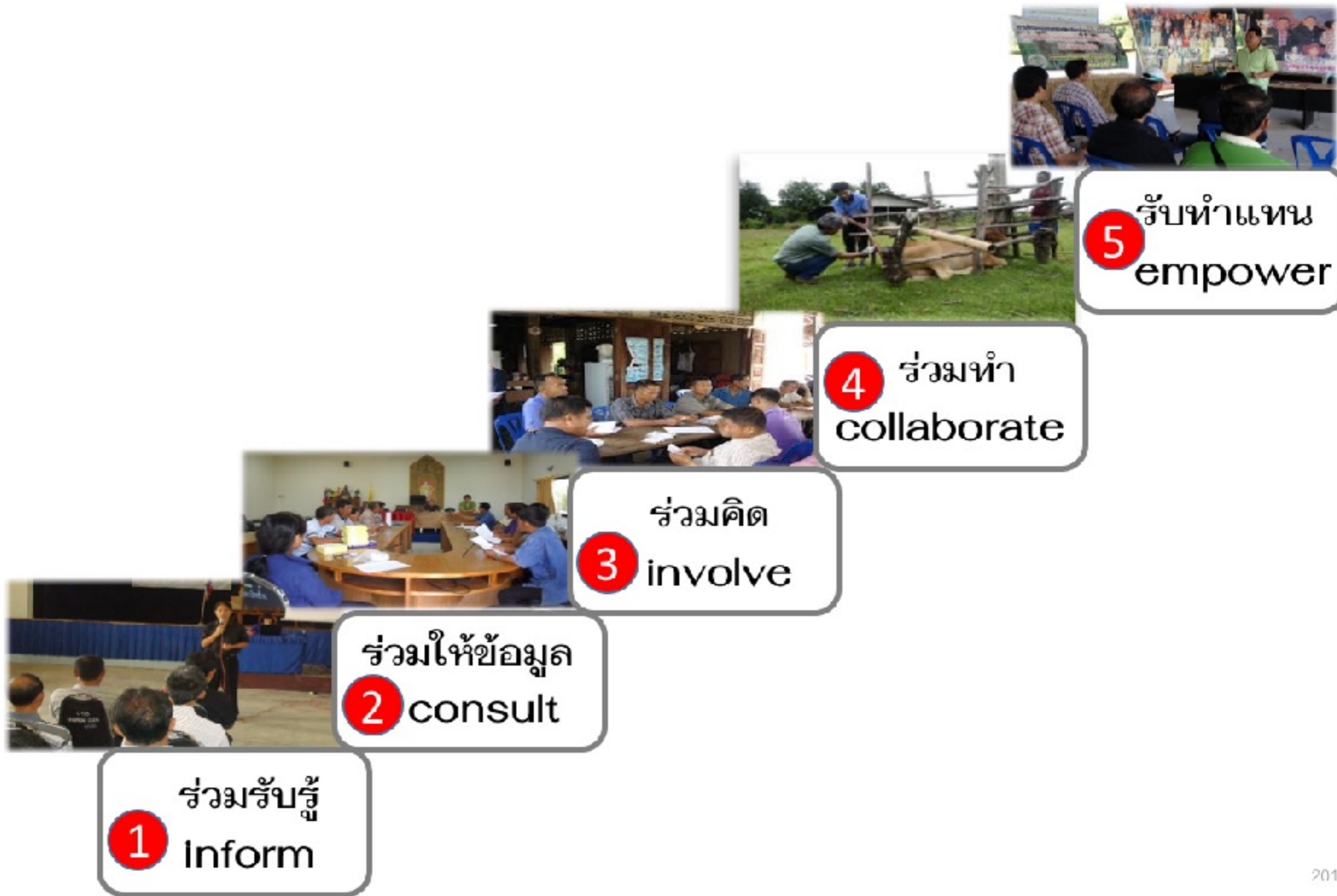


ชวน



ขอ

ระดับการมีส่วนร่วมของเกษตรกร 5 ร



การประเมินผลการทำงาน

- ใช้ระบบ PMS เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและสร้างความร่วมมือของบุคลากร
- วัตถุประสงค์การบริหารผลการทำงาน
 - 1) ปรับปรุงและพัฒนาผลการทำงาน
 - 2) เน้นการมีส่วนร่วมหรือการเป็นหุ้นส่วนกัน
 - 3) ใช้ในการบริหารทรัพยากรอื่นๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล เป็นต้น
- การปรับปรุงพัฒนาการใช้ระบบ PMS



ระบบบริหารผลการทำงาน

ระบบบริหารผลการทำงาน (Performance Management) (PM) ครอบคลุม กระบวนการตั้งแต่การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จนถึงผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง

ประโยชน์ของ PM

1. พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างระดับ
2. เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ได้ผลตอบแทน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
- ผลดี ไร้มูลค่าของทรัพยากรที่นำมา ใช้คือ: ๘๖
- ผลดี ไร้มูลค่าของระบบ: ๘๖๖๖ ๘๘

กระบวนการบริหารผลการทำงาน

กระบวนการปฏิบัติงาน

- กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/หน่วยงานย่อย/หน่วยงาน
- มีระบบประเมินผลการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงาน

- มีระบบการประเมินผลการทำงาน
- ไม่เน้นค่า ของงาน มีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- ไม่เน้นการให้รางวัล มีระบบการให้รางวัล

ข้อดีของ PM

- เป็นที่ยอมรับของบุคลากร หน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
- มีความเป็นกลางในการให้รางวัล
- สามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นได้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
สำนักงาน ก.พ.

การจัดการกระบวนการ

- การปรับปรุงกระบวนการ**
- PDCA/LeTCU
 - Best Practice
 - การสุ่มทริเยน
 - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



- การออกแบบกระบวนการ**
- บริการ**
- วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ นโยบาย (การสร้างคุณค่าให้กับผู้รับบริการ การป้องกันผลกระทบ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง)
- ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
- ความต้องการ ความคาดหวัง
 - ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ
 - วัฒนธรรม
 - วัตถุประสงค์
- องค์กร**
- เป้าหมายภารกิจ
 - สรรถณ./การความสัมพันธ์
 - สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก
 - บุคลากร/กระบวนการ/เทคโนโลยี/องค์ความรู้

- การควบคุมกระบวนการ**
- มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - คู่มือการปฏิบัติงาน
 - พัฒนาบุคลากร
 - ตัวชี้วัด
 - การเปรียบเทียบ/มาตรฐาน

Value Chain ด้านการปศุสัตว์



เป็นองค์การชั้นนำพัฒนาภาคการปศุสัตว์สู่อาเซียนและตลาดโลก

ระบบคุณภาพ

ความเชื่อมั่น ศรัทธา

เกษตรกร ผู้ประกอบการ และผู้บริโภคภายในและต่างประเทศ



เนื้อและผลิตภัณฑ์จากสัตว์ปีกที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ปลอดภัย เพียงพอ แข่งขันได้

7 COMPONENTS

การตอบสนองความต้องการ
ตลาดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ให้ความสำคัญตลอด
Value Chain

บริหารจัดการเชิงระบบ
และการสร้างความโปร่งใส

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
มุ่งสร้างนวัตกรรม

ปฏิบัติการเชิงรุก
มุ่งเน้นการป้องกัน

FOOD SAFETY
PRODUCTIVITY

บริหารจัดการ
โดยใช้ข้อมูลจริง

7 CONCEPTS

กระบวนการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วน

PMQA
ADLI/LeTCI

OIE STANDARD
AND GUIDELINEs

ระบบมาตรฐาน
ระดับสากล

รู้เร็ว จัดการเร็ว
เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม

วิจัย พัฒนา
ถ่ายทอด + อาหารศึกษา

e-Movement
e-Operation

7 TECHNIQUES

POLICY
(AGENDA FUNCTIONAL AREA)

ผู้บริโภคขับเคลื่อน
ระบบการผลิต

การตรวจประเมิน
(ตรวจประเมินภายนอกและคู่)

ฟาร์ม โรงงานมาตรฐาน
SMART FARMER

ควบคุม กำกับ
(ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด)

การบูรณาการ
VERTICAL & HORIZONTAL

KPI
TRACEABILITY

7 VEHICLES

กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด มาตรฐาน ความต้องการของตลาดและเป้าหมายร่วมของทุกภาคส่วน

ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยีการผลิตและแปรรูป

บริหารจัดการตลอดห่วงโซ่การผลิต



ระบบการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รับรองที่ได้มาตรฐานสากล และการบริการที่มีคุณภาพ

บริหารจัดการตลอดห่วงโซ่การผลิต

ระดับอุตสาหกรรม

ผู้ประกอบการ INTEGRATED

อำนวยความสะดวก

e-Services

สร้างเศรษฐกิจประเทศ

ภายในและต่างประเทศ

ระบบการผลิต

ตลาด/ผู้บริโภค

ปัจจัยการผลิต

การฆ่า/แปรรูป

• อาหารปลอดภัย

- พันธุ์สัตว์
- อาหารสัตว์
- ยาสัตว์/เวชภัณฑ์

- ฟาร์มมาตรฐาน
- โรงงานมาตรฐาน
- เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- Animal Welfare

- โรงฆ่าสัตว์มาตรฐาน
- โรงงานแปรรูปมาตรฐาน

ระบบการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รับรองที่ได้มาตรฐานสากล และการบริการที่มีคุณภาพ

บริหารจัดการตลอดห่วงโซ่การผลิต

ระดับ SML

เกษตรกร

ส่งเสริม/ถ่ายทอด

บริการ

สร้างความมั่นคงอาชีพ

ภายในและต่างประเทศ

ระบบการผลิต

ตลาด/ผู้บริโภค

ปัจจัยการผลิต

การฆ่า/แปรรูป

• อาหารปลอดภัย

- ฟาร์มมาตรฐาน
- โรงงานมาตรฐาน
- เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- Animal Welfare
- พันธุ์สัตว์
- อาหารสัตว์
- ยาสัตว์/เวชภัณฑ์

- โรงฆ่าสัตว์มาตรฐาน
- โรงงานแปรรูปมาตรฐาน

ระบบการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รับรองที่ได้มาตรฐานสากล และการบริการที่มีคุณภาพ

บริหารจัดการตลอดห่วงโซ่การผลิต

ระดับครัวเรือน

เกษตรกรรายย่อย

สนับสนุน/ส่งเสริม

บริการ

สร้างความมั่นคงอาหาร

ภายในครัวเรือน/ชุมชน

ระบบการผลิต

ตลาด/ผู้บริโภค

ปัจจัยการผลิต

การฆ่า/แปรรูป

• อาหารปลอดภัย

- ฟาร์มมาตรฐาน
- โรงงานมาตรฐาน
- เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- Animal Welfare
- พันธุ์สัตว์
- อาหารสัตว์
- ยาสัตว์/เวชภัณฑ์

ระบบการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รับรองที่ได้มาตรฐานสากล และการบริการที่มีคุณภาพ



ปัจจัยสำคัญ
ที่สนับสนุนให้กรมปศุสัตว์
มีผลการพัฒนาที่โดดเด่นและ
ได้รับรางวัลระดับดีเด่น







ปัจจัยสำคัญ

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
 - สามารถสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์
 - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
 - สามารถบูรณาการสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การ
 - สื่อสารถ่ายทอดผ่านระบบการนำองค์การ
 - กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของกรม
- การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ผ่านการปลูกฝังค่านิยม I²-SMART ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ปัจจัยสำคัญ

- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ
 - แผนแม่บทด้านการปศุสัตว์ไทย แผน 10 ปี
 - แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี โดยถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการ 4 ปี และประจำปี
 - สร้างความชัดเจนในการบริหารยุทธศาสตร์ด้วยแผนยุทธศาสตร์รายชนิดสัตว์
 - วางแนวทางที่ผสมผสานการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - มีระบบการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญตั้งแต่ระดับองค์กรลงสู่สำนัก/กอง และบุคคล ร่วมกับการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน ในทุกระดับ โดยใช้ระบบ e-Operation ในการติดตามผลการดำเนินงานและวัดผลสำเร็จ การดำเนินการ

ปัจจัยสำคัญ

- กระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์จากทุกภาคส่วนที่
 - ครอบคลุมทุกกลุ่มภารกิจของกรมปศุสัตว์
 - ความสามารถในการประสานงาน ของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน จนสามารถผลักดันให้การ ขับเคลื่อนเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสำเร็จ
- ความเข้าใจในการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการเป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากพฤติกรรม ของผู้รับบริการ
- มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีการนำข้อมูลมาจำแนกลักษณะการให้บริการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ปัจจัยสำคัญ

- การออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ
- การพัฒนาองค์การด้วยการเชื่อมโยงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีการวางแผนรองรับ สอดประสานกับการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและรับมือกับความท้าทายกับการแข่งขันของต่างประเทศได้อย่างเป็นระบบ
- การใช้ข้อมูลสารสนเทศ MAGDATA ควบคู่ กับวางแผน การหาโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ การสร้างกระบวนการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
- การออกแบบระบบงานที่ได้มาตรฐานและการใช้มาตรฐานสากลเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงาน

ปัจจัยสำคัญ

- การเปิดโอกาสให้ได้รับการตรวจประเมินจากหน่วยงานหรือองค์การระหว่างประเทศ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้พัฒนาปรับปรุงองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- การวาง Road Map PMQA Winner เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากร
- การนำเกณฑ์ PMQA มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือสร้างให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการและการวัดอย่างเป็นระบบที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญ 4 เรื่องหลัก คือ
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - การพัฒนาบุคลากร
 - การพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง
 - การจัดการความรู้ในองค์การ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์และวิธีการที่เป็นเลิศระหว่างบุคลากรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง



อยากสำเร็จ.....

ต้องใช้ PMQA เป็นเครื่องมือในการ
บริหารจัดการองค์การ



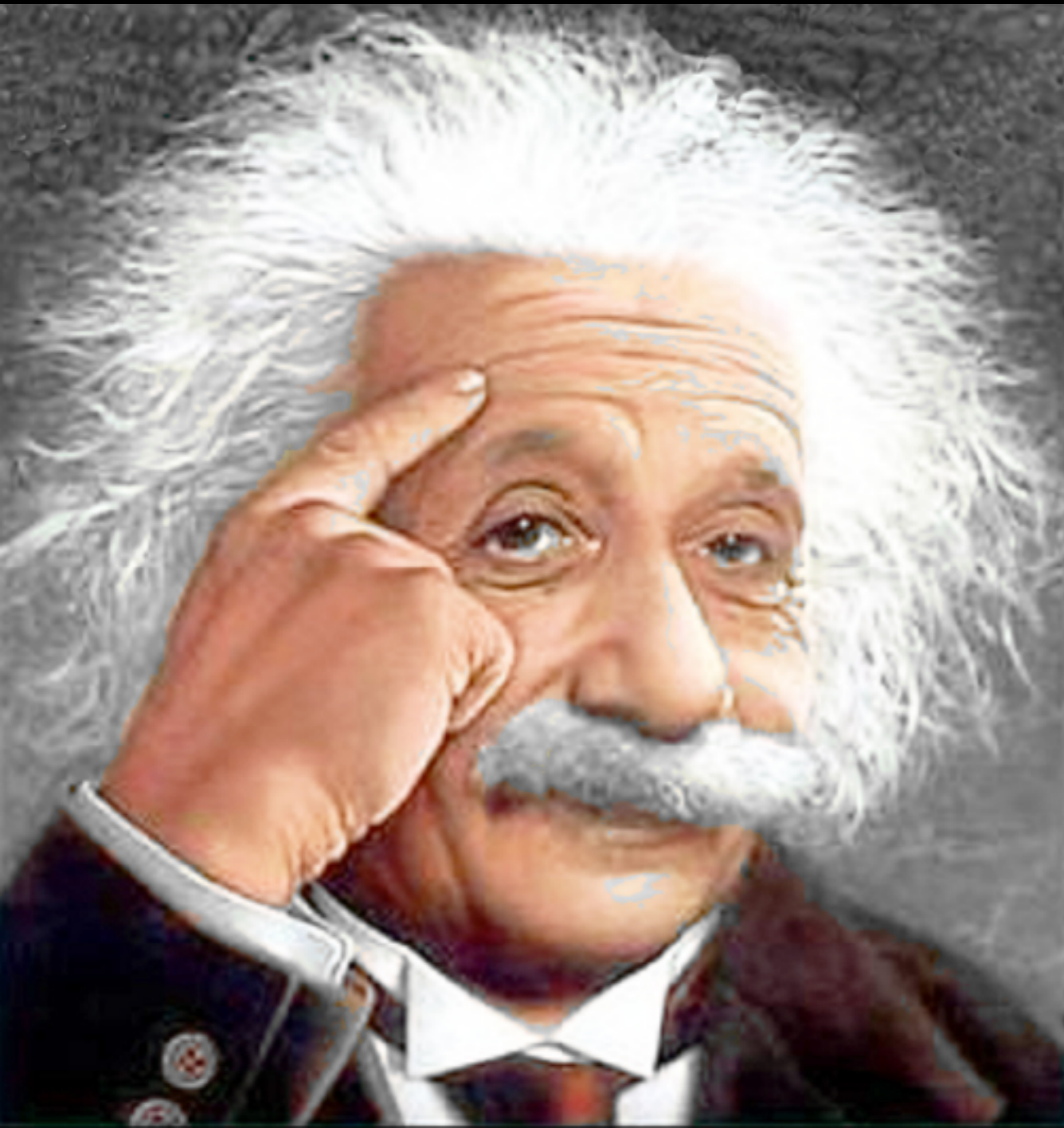
เบื้องหลังความสำเร็จ
ในการดำเนินการ PMQA
ของกรมปศุสัตว์

วิธีคิดกับวิธีการ
อะไรสำคัญกว่ากัน

ให้ความสำคัญกับวิธีคิด



Without changing our pattern of thoughts, we will not be able to solve the problem we created with our current pattern of thoughts.



Albert Einstein