

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ (ฉบับปรับปรุงใหม่)

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง</p>	<p>๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ดำเนินการ</p> <p>๒. ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลต่างๆ</p> <p>๓. จัดทำร่างโครงสร้างและอัตรากำลัง</p> <p>๔. สํารวจ/ประชาพิจารณ์ ร่างโครงสร้าง</p> <p>๕. เสนอผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบ และ ประกาศใช้</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลัง อส.</p> <p>๒. ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน บทบาทภารกิจ รวมถึงปัญหา อุปสรรคให้สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๓. จัดทำร่างโครงสร้าง และอัตรากำลัง</p> <p>๔. สํารวจ/ประชาพิจารณ์ ร่างโครงสร้าง</p> <p>๕. เสนอผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบ</p> <p>๕.๑ เสนอ คณะทำงานปรับปรุง โครงสร้าง</p> <p>๕.๒ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง</p> <p>๕.๓ เสนอ ก.พ.และก.พ.ร.</p> <p>๕.๔ เสนอ ครม.</p> <p>๕.๕ เสนอ รมว.ทส. ประกาศ ใช้กฎกระทรวง</p> <p>๖. นำกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ภายในมาประกาศใช้</p> <p>๗. วิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับโครงสร้างใหม่ที่ประกาศใช้</p>	<p>๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๒. ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p> <p><u>*หมายเหตุ</u> กิจกรรมข้อ ๕.๓ - ข้อ ๖ เป็นอำนาจของกระทรวงฯ</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			๘. แต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างกฎกระทรวงฯ	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. มีการจัดตั้งคณะทำงานและตรวจสอบแผนการดำเนินงานและงบประมาณ พร้อมทั้งมีการจัดเตรียมข้อมูลเอกสาร และสื่อประกอบการฝึกอบรม การกลั่นกรอง ผู้เข้าฝึกอบรม การประสานงานวิทยากร การจัดเตรียมสถานที่และองค์ประกอบอื่นๆ ตามโครงการ/หลักสูตรที่กำหนด</p> <p>๒. มีการขออนุมัติการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การเชิญวิทยากร และแจ้งผู้เข้าร่วมโครงการก่อนการดำเนินการอย่างน้อย ๗ วันทำการ</p> <p>๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ได้ตามแผนที่กำหนด และเป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพการฝึกอบรม มีการจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการตามกรอบเวลาที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน พิจารณาหลักสูตร</p> <p>๒. ขออนุมัติแผนในการดำเนินงาน</p> <p>๓. สรุปผลการฝึกอบรม</p> <p>๔. ติดตามผลการฝึกอบรม</p>	<p>ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๔. มีการจัดทำรายงานวิเคราะห์โครงการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าของโครงการ นำเสนอผู้บังคับบัญชาขององค์กร</p> <p>๕. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะทำงาน และทำการปรับปรุงหลักสูตร โครงการ นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองโครงการฝึกอบรม</p>		

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. โครงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p>	<p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมและรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๒. คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓. คำสั่งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมและรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมและรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติฯ สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และประชุมคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติฯ สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			<p>๓. คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓.๑ ประกาศรับสมัครข้าราชการเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓.๒ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓.๓ ดำเนินการสอบสัมภาษณ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓.๔ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓.๕ แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขั้นตอนที่ ๑ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกฯ ในขั้นตอนที่ ๒ และสำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการฯ</p>	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			<p>๔. คำสั่งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปปฏิบัติราชการ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล</p> <p>๕. พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผ่านการหมุนเวียนงาน</p> <p>๖. ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. โครงการเสริมสร้างและเผยแพร่วัฒนธรรมและค่านิยมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>๘. มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่สนับสนุนภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและเผยแพร่วัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร พร้อมกำหนดมาตรการส่งเสริมนำสู่การปฏิบัติ</p> <p>๓. สสำรวจ/ประชาพิจารณ์ร่างวัฒนธรรมและค่านิยมหลัก</p> <p>๔. เสนอผู้บริหารให้เห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้ ติดตาม ส่งเสริม</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร</p> <p>๑. ร้อยละ ๔๐</p> <p>๒. ร้อยละ ๕๐</p> <p>๓. ร้อยละ ๖๐</p> <p>๔. ร้อยละ ๗๐</p> <p>๕. ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดประชุมสัมมนาทบทวนฯ</p> <p>๓. นำเสนอผู้บริหารให้เห็นชอบ</p> <p>๔. เผยแพร่วัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กรผ่านช่องทางต่างๆ</p> <p>๔.๑ หนังสือแจ้งเวียน</p> <p>๔.๒ เว็บไซต์</p> <p>๔.๓ สื่อสิ่งพิมพ์</p> <p>๔.๔ เสียงตามสาย</p> <p>๕. ติดตามประเมินผลส่งเสริมพัฒนาหน่วยงานต้นแบบที่ดี</p> <p>๕.๑ คัดเลือกหน่วยงาน</p> <p>๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานต้นแบบ</p> <p>๕.๓ ประกาศและขยายผล</p> <p>๕.๔ ยกย่องชมเชยให้รางวัล</p>	<p>๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๒. ส่วนประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่</p> <p>สำนักบริหารงานกลาง</p> <p>๓. ศูนย์สารสนเทศ</p> <p>สำนักแผนงานและสารสนเทศ</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕. โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร (EIS)</p>	<p>๓. มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร</p> <p>๑. ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์ ออกแบบระบบฐานข้อมูล</p> <p>๒. เตรียมข้อมูลกรอบโครงสร้างและข้อมูลประวัติข้าราชการ และพัฒนาฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับ DPIS</p> <p>๓. นำเข้าข้อมูลประวัติบุคคลในระบบฐานข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง</p> <p>๔. จัดทำแนวทางการใช้งานระบบฐานข้อมูล</p> <p>๕. เริ่มใช้ระบบฐานข้อมูล</p>	<p>๑. ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์ ออกแบบระบบฐานข้อมูล</p> <p>๒. เตรียมข้อมูลกรอบโครงสร้างและข้อมูลประวัติข้าราชการ และพัฒนาฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับ DPIS</p> <p>๓. นำเข้าข้อมูลประวัติบุคคลในระบบฐานข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง</p> <p>๔. จัดทำแนวทางการใช้งานระบบฐานข้อมูล</p> <p>๕. เริ่มใช้ระบบฐานข้อมูล</p>	<p>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๖. โครงการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้กลาง</p>	<p>๓. มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับความสำเร็จโครงการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้กลาง</p> <p>๑. สามารถสร้าง/แสวงหาความรู้และจัดการความรู้ให้เป็นระบบ</p> <p>๒. สามารถประมวลผลและกลั่นกรององค์ความรู้แล้วเสร็จ</p> <p>๓. สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ (เผยแพร่องค์ความรู้ให้กับประชาชนทั่วไปผ่านสื่อออนไลน์)</p> <p>๔. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้จากองค์ความรู้ได้ ตัวอย่างเช่น สามารถใส่ความคิดเห็นเพิ่มเติม)</p> <p>๕. ประเมินผลและมีรายงานผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ให้ผู้บริหารทราบ</p>	<p>๑. รวบรวมองค์ความรู้</p> <p>๒. ออกแบบระบบสารสนเทศ</p> <p>๓. พัฒนาระบบ/ติดตั้ง</p> <p>๔. ทดสอบระบบ</p> <p>๕. ถ่ายทอดความรู้/ฝึกอบรมเข้าสู่การใช้ระบบ</p> <p>๖. ติดตามประเมินผล</p> <p>๗. ทบทวนปรับปรุงระบบ</p>	<p>๑. ศูนย์สารสนเทศ สำนักแผนงานและสารสนเทศ</p> <p>๒. คณะทำงานการจัดการความรู้ (KM) ของอส.</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๗. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>๔. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติครอบคลุมทุกสายงาน</p> <p>๗. บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายอย่างเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์การเพื่อเลือกตำแหน่งเป้าหมายในสายงานนำร่องในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรายละเอียดกรอบสังขมประสบการณ์ในสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง</p> <p>๔. สำรวจ/ประชาพิจารณ์ ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๕. เสนอผู้มีอำนาจลงนามให้ความเห็นชอบและประกาศใช้</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์การเพื่อเลือกตำแหน่งเป้าหมายในสายงานนำร่องในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรายละเอียดกรอบสังขมประสบการณ์ในสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง</p> <p>๔. สำรวจ/ประชาพิจารณ์ ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๕. เสนอผู้มีอำนาจลงนามให้ความเห็นชอบและประกาศใช้</p>	<p>๑. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p> <p>๒. กลุ่มระบบงานและ อัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๘. โครงการปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารผลงาน</p>	<p>๕. มีระบบการบริหารผลงานใน การประเมินผลงานและเลื่อนเงินเดือนที่ยึด หลักผลงานและเป็นธรรม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและ พัฒนาระบบบริหารผลงาน</p> <p>๑. รวบรวมประเด็นปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณา แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคใน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองและ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา อนุมัติ</p> <p>๕. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการให้ หน่วยงานในสังกัดทราบและปฏิบัติ พร้อมทั้ง ติดตามและประเมินผล</p>	<p>๑. รวบรวมประเด็นปัญหาและ อุปสรรคในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณา แนวทางในการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เช่น ร่วมกับ ส่วนฝึกอบรมจัดทำโครงการ PM Road Show</p> <p>๓. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ พิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล</p> <p>๔. เสนอหัวหน้าส่วนราชการอนุมัติ</p> <p>๕. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้หน่วยงานในสังกัดทราบและ ปฏิบัติ</p> <p>๖. ติดตามและประเมินผล</p>	<p>ฝ่ายทะเบียนประวัติ และบำเหน็จบำนาญ ส่วนการเจ้าหน้าที่</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๙. โครงการการจัดการความรู้</p>	<p>๖. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>๒. ประชุมจัดทำโครงการ KM</p> <p>๓. ดำเนินการตามโครงการ</p> <p>๔. รวบรวมองค์ความรู้เข้าระบบ KM กลาง</p> <p>๕. รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ตั้งคณะกรรมการ KM ระดับกรมและสำนัก</p> <p>๒. ประชุมการจัดทำโครงการ KM ระดับกรมและสำนัก</p> <p>๓. ดำเนินการจัดทำโครงการถ่ายทอดความรู้ KM ระดับกรมและสำนัก</p> <p>๔. ระดับสำนักทุกสำนักดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้เข้าระบบของ KM กลางของกรม</p> <p>๕. ทุกระดับดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานด้าน KM พร้อมทั้งจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อยสำนักละหนึ่งเรื่องต่อปี</p>	<p>๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๒. ส่วนฝึกอบรม</p> <p>สำนักบริหารงานกลาง</p> <p>๓. คณะกรรมการจัดการความรู้ (KM) ของอส.</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๐. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรม</p>	<p>๗. บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย อย่างเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>๑. ร้อยละของความเข้าใจในงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้เข้าร่วมสัมมนา โครงการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และโครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ รณรงค์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ดังนี้</p> <p>๑. ร้อยละ ๐ – ๑๙.๙๙ ระดับต่ำมาก</p> <p>๒. ร้อยละ ๒๐ – ๓๙.๙๙ ระดับต่ำ</p> <p>๓. ร้อยละ ๔๐ – ๕๙.๙๙ ระดับปานกลาง</p> <p>๔. ร้อยละ ๖๐ – ๗๙.๙๙ ระดับสูง</p> <p>๕. ร้อยละ ๘๐ – ๑๐๐ ระดับสูงมาก</p>	<p>๑. อบรม เผยแพร่ ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรของกรม</p> <p>๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน</p> <p>๑.๒ ประชุมคณะทำงานกำหนด หลักสูตรด้านจริยธรรม</p> <p>เสนอผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ</p> <p>๑.๓ นำหลักสูตรด้านจริยธรรม ให้ส่วนฝึกอบรมบรรจุเป็นหลักสูตร</p> <p>๑.๔ ติดตามผลการรับทราบข้อมูล</p> <p>๒. จัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรผู้ถือปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและคุณธรรมของกรม</p> <p>๒.๑ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ</p> <p>๒.๒ ประกาศใช้และแจ้งเวียน</p> <p>๒.๓ หน่วยงานเสนอรายชื่อ ตามหลักเกณฑ์</p> <p>๒.๔ ประชุมคัดเลือก</p> <p>๒.๕ จัดทำรายชื่อเสนอผู้บริหาร</p> <p>๒.๖ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ คัดเลือก</p> <p>๒.๗ มอบรางวัล</p>	<p>กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (กลุ่มเสริมสร้างวินัย ส่วนการเจ้าหน้าที่)</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๐. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรม (ต่อ)</p>		<p>๒. ร้อยละของระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละ ๐ – ๑๙.๙๙ ระดับต่ำมาก ๒. ร้อยละ ๒๐ – ๓๙.๙๙ ระดับต่ำ ๓. ร้อยละ ๔๐ – ๕๙.๙๙ ระดับปานกลาง ๔. ร้อยละ ๖๐ – ๗๙.๙๙ ระดับสูง ๕. ร้อยละ ๘๐ – ๑๐๐ ระดับสูงมาก 	<p>๓. โครงการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๓.๑ เสนอรายชื่อผู้ประสานงาน ITA ๓.๒ หน่วยงานส่งแบบสำรวจ เชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ ๑ พร้อมหลักฐานประกอบ ๓.๓ หน่วยงานส่งข้อมูลผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๕๐๐ ราย และข้อมูลบุคลากรจำนวน ๕๐๐ ราย ๓.๔ นักวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จากแบบสำรวจ ๓.๕ หน่วยงานส่งแบบสำรวจ เชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ ๒ พร้อมหลักฐานประกอบ ๓.๖ นักวิจัยแจ้งผลคะแนนเบื้องต้น ตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) ๓.๗ หน่วยงานส่งคำร้องอุทธรณ์ ผลคะแนนตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) 	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			๓.๘ นักวิจัยแจ้งผลคะแนน การอุทธรณ์ตามแบบสำรวจ <input type="checkbox"/> เชิงประจักษ์(Evidence – based) ๓.๙ นักวิจัยประมวลคะแนน ITA จากแบบสำรวจ ๓ แบบ และจัดทำ รายงานเสนอต่อสำนัก ป.ป.ท.	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>๙. บุคลากรได้รับการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและตรงกับความต้องการ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร ๓. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร พร้อมทั้งทำแผนสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ๔. ขอความเห็นชอบผู้บริหารและดำเนินการตามแผน ๕. ติดตาม/ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานและประชุมชี้แจง ๒. สำรวจความต้องการและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร ๓. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร ๔. จัดทำแผนสร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด ๕. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการตามแผนสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ๖. กำหนดกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแผนสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ๖.๑ มิติด้านการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมมุมสร้างสรรค์ - กิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ 	<p>ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ส่วนการเจ้าหน้าที่</p>

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ต่อ)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ปฏิบัติงาน ๖.๒ มิติด้านส่วนตัว <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี - จัดตั้งศูนย์กีฬาเพื่อสุขภาพ - จัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ๖.๓ มิติด้านสังคม <ul style="list-style-type: none"> - สร้างสังคมเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่างๆ เช่น ชมรมต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ๖.๔ มิติด้านเศรษฐกิจ <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการภายในหน่วยงาน - ส่งเสริมการจัดทำบัญชีครัวเรือน - ส่งเสริมการจัดทำประกันชีวิต <p>กลุ่มให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ต่อ)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมบุคลากรให้ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง - อบรมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ๗. ขอความเห็นชอบอนุมัติ แผนงาน/โครงการ และแจ้งเวียน ๘. จัดประชุมมอบหมายงาน ๙. ดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการ แต่ละกิจกรรม ๑๐. ติดตาม/ประเมินผล/สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร หลังจากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ 	

ชื่อโครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ



