

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ (ฉบับปรับปรุงใหม่)

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์		ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เพิ่มพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้ได้ร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ประเทศ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๙		๑. พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ๒. พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงาน ๓. พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ๔. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ๕. สร้างเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย ๗. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจขององค์กร		
พันธกิจ				
๑. อนุรักษ์ คุ้มครอง และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ๒. วิจัย พัฒนา และให้บริการด้านวิชาการ ๓. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยการมีส่วนร่วม บนพื้นฐานเทคโนโลยีที่เหมาะสม ๔. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน				
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของกรมอุทยานฯ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานดำเนินการ ๒. ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลต่างๆ ๓. จัดทำร่างโครงสร้างและอัตรากำลัง ๔. สรุปรว/ประชาพิจารณ์ ร่างโครงสร้าง ๕. เสนอผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้	โครงการพัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๒. ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพิจารณากรอบการส่งสมประสงค์ในภาพรวมและรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการส่งสมประสงค์ในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๒. คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓. คำสั่งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการส่งสมประสงค์</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>โครงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p>	<p>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. มีการจัดตั้งคณะทำงานและตรวจสอบแผนการดำเนินงานและงบประมาณ พร้อมทั้งมีการจัดเตรียมข้อมูลเอกสาร และสื่อประกอบการฝึกอบรม การกลั่นกรอง ผู้เข้าฝึกอบรม การประสานงานวิทยากร การจัดเตรียมสถานที่และองค์ประกอบอื่นๆ ตามโครงการ/หลักสูตรที่กำหนด</p> <p>๒. มีการขออนุมัติการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การเชิญวิทยากร และแจ้งผู้เข้าร่วมโครงการก่อน การดำเนินการอย่างน้อย ๗ วันทำการ</p> <p>๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ได้ตามแผนที่กำหนด และเป็นไปตาม หลักการประกันคุณภาพการฝึกอบรม มีการจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการ ตามกรอบเวลาที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>	<p>ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๔. มีการจัดทำรายงานวิเคราะห์โครงการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าของโครงการ นำเสนอผู้บังคับบัญชาขององค์กร</p> <p>๕. มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะทำงาน และทำการปรับปรุงหลักสูตร โครงการ นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองโครงการฝึกอบรม</p>		
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๓. มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. 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>โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร (EIS)</p>	<p>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนงานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลาง</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๒. 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>โครงการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้กลาง</p>	<p>๑. ศูนย์สารสนเทศ สำนักแผนงานและสารสนเทศ</p> <p>๒. คณะทำงานการจัดการความรู้ (KM) ของอส.</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๔. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติครอบคลุมทุกสายงาน</p> <p>๗. บุคลากรได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์การเพื่อเลือกตำแหน่งเป้าหมายในสายงานนำร่องในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรายละเอียดกรอบสังขมประสบการณ์ในสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง</p> <p>๔. สสำรวจ/ประชาพิจารณ์ ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๕. เสนอผู้มีอำนาจลงนามให้ความเห็นชอบและประกาศใช้</p>	<p>โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>๑. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p> <p>๒. กลุ่มระบบงานและ อัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๕. มีระบบการบริหารผลงานในการประเมินผลงานและเลื่อนเงินเดือนที่ยึดหลักผลงานและเป็นธรรม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารผลงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. รวบรวมประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔. เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุมัติ ๕. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการให้หน่วยงานในสังกัดทราบและปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผล 	<p>โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารผลงาน</p>	<p>ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง</p>
	<p>๖. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ๒. ประชุมจัดทำโครงการ KM ๓. ดำเนินการตามโครงการ ๔. รวบรวมองค์ความรู้เข้าระบบ KM กลาง ๕. รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 	<p>โครงการการจัดการความรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๒. ส่วนฝึกอบรม ๓. คณะทำงานการจัดการความรู้ (KM) ของอส.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของความเข้าใจในงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้เข้าร่วมสัมมนา โครงการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และโครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ รณรงค์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ดังนี้ 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 ๒. ร้อยละของระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้ 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	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรม	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (กลุ่มเสริมสร้างวินัย ส่วนการเจ้าหน้าที่)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๘. มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่สนับสนุนภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	๑. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและเผยแพร่วัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์การ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ๒. จัดประชุมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์การ พร้อมกำหนดมาตรการส่งเสริมนำสู่การปฏิบัติ ๓. สำรวจ/ประชาพิจารณ์ร่างวัฒนธรรมและค่านิยมหลัก ๔. เสนอผู้บริหารให้เห็นชอบ ๕. ประกาศใช้ ติดตาม ส่งเสริม ๒. ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์การ ๑. ร้อยละ ๔๐ ๒. ร้อยละ ๕๐ ๓. ร้อยละ ๖๐ ๔. ร้อยละ ๗๐ ๕. ร้อยละ ๘๐	โครงการเสริมสร้างและเผยแพร่วัฒนธรรมและค่านิยมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๒. ส่วนประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ สำนักบริหารงานกลาง ๓. ศูนย์สารสนเทศ สำนักแผนงานและสารสนเทศ
	๙. บุคลากรได้รับการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและตรงกับความต้องการ	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. สำรวจความต้องการของบุคลากร	โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ส่วนการเจ้าหน้าที่

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>๓. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร พร้อมทั้งทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>๔. ขอความเห็นชอบผู้บริหารและดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตาม/ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร</p>		