



แผนปฏิบัติการ Action Plan

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมทั้งติดตาม ทบทวน และ รายงานผล (ครึ่ง) รวม 1 ครั้ง	1. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	1 แผน <u>หมายเหตุ</u> : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ ผลการดำเนินการที่ผ่านมา และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 2. ทบทวนกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี 3. กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 4. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบและนำไปปฏิบัติ 5. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และติดตามผล ปีละ 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน)	ฝ่ายระบบงานและอัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	2. มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้ 1. ตรวจสอบตำแหน่งว่างเพื่อนำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด 2. จัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัด กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3. เสนอ อ.ก.พ. อส. เพื่อขอความเห็นชอบ 4. เสนอ อ.ก.พ. ทส. เพื่อพิจารณาอนุมัติ 5. เสนอคำสั่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ฝ่ายระบบงานและอัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	3. มีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPs) (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	3. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPs)	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPs) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 3. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการกำหนด 4. รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความเห็นชอบ 5. รายงานผลการคัดเลือกของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	4. มีหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป มีการปรับปรุงรวม 1 ครั้ง	4. การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนจากขั้นตอนการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ดังนี้ 1. ศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป 2. จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป 3. นำเข้า อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อโปรดพิจารณา 4. เสนอประธาน อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อโปรดลงนาม 5. แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	5. มีการสำรวจเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ข้อบังคับจรรยาบรรณราชการและหลักธรรมาภิบาล (ครั้ง) รวม 3 ครั้ง	5. โครงการสำรวจเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ข้อบังคับจรรยาบรรณราชการและหลักธรรมาภิบาล	3 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการสำรวจเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมดังนี้ 1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 4 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย 2. ดำเนินโครงการสำรวจเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ข้อบังคับจรรยาบรรณราชการและหลักธรรมาภิบาลให้กับหน่วยงานในสังกัด 3. เผยแพร่ความรู้ด้านวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณราชการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ผ่านเว็บไซต์ของส่วนเสริมสร้างวินัย 4. มีการจัดประเมินผลการดำเนินการงานโครงการสำรวจเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ข้อบังคับจรรยาบรรณราชการและหลักธรรมาภิบาล โดยให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการฯ ทำแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและแนวทางการปฏิบัติงานก่อนและหลังการดำเนินการงานโครงการ 5. แจ้งผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.พ. ทราบตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อประกอบการจัดทำรายงานต่อคณะรัฐมนตรี	ส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	6. มีการจัดทำประเมินโครงการ/กิจกรรมเพื่อยกระดับความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	6. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อยกระดับความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ผ่านมา และนำมากำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีต่อไป 2. ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 3. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ 4. ดำเนินการประชาสัมพันธ์การตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูล 5. รายงานผลการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ผู้บริหารทราบ	กลุ่มงานจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	7. มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อยกระดับความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	7. โครงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการ	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อยกระดับความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. จัดทำรายละเอียดโครงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการประจำปี 2. นำข้อมูลมากำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรม 3. เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการ 4. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม 5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	กลุ่มงานจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	8. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (เรื่อง) รวม 1 เรื่อง	8. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	1 เรื่อง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการดำเนินการ 2. แต่งตั้งคณะทำงาน โดยมีการจัดประชุม เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก 3. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ 4. มีการจัดทำคู่มือเทคนิคการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามกระทำผิดกฎหมาย 5. แจกเวียนคู่มือเทคนิคการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามกระทำผิดกฎหมายให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ	สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.2 พัฒนสมรรถนะและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม	9. มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	9. การปรับปรุงข้อมูลทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการปรับปรุงข้อมูลทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ดังนี้ 1. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ 60 2. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ 70 3. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ 80 4. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ 90 5. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ 100	- ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ - ส่วนการเจ้าหน้าที่ - สำนักบริหารงานกลาง - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1.2 พัฒนาสมรรถนะและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม	10. มีระบบ E – Learning ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุทยานฯ รวม 1 ระบบ	10. โครงการจัดทำระบบการฝึกอบรม E – Learning ด้วยนวัตกรรมและสื่อสังคมออนไลน์ (Line, Facebook, Zoom, TikTok)	1 ระบบ หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการมีระบบ E – Learning ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุทยานฯ ดังนี้ 1. มีหลักสูตรที่เหมาะสมในระบบการฝึกอบรม E – Learning 2. กลุ่มเป้าหมายตรงกับระบบการฝึกอบรม E – Learning 3. มีระบบ E – Learning ด้วยนวัตกรรมและสื่อสังคมออนไลน์ (Line, Facebook, Zoom, TikTok) ที่รองรับได้ 1 ระบบ 4. วิทยากรสามารถถ่ายทอดผ่านระบบการฝึกอบรม E – Learning 5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลผ่านระบบการฝึกอบรม E – Learning สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติ มีความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.1 มีระบบติดตาม ทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (สายงาน)	11. การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	1 สายงาน หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนจากขั้นตอนการดำเนินการ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. รายงานผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอที่ปรึกษา และคณะกรรมการ พิจารณาการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3. ดำเนินการจัดประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการพิจารณา การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 4. จัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	- ฝ่ายระบบงาน และอัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ - ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหาร งานกลาง

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติฯ มีความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.1 มีระบบติดตาม ทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (สายงาน)	11. การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	5. รายงานผลการจัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และเสนอขอความเห็นชอบอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อนำเข้า อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พิจารณาต่อไป 6. เสนอ อ.ก.พ. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อพิจารณาการจัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในตำแหน่งเป้าหมาย	- ฝ่ายระบบงาน และอัตรากำลัง ส่วนการเจ้าหน้าที่ - ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหาร งานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตดี และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	2.2 ส่งเสริมให้ บุคลากร มีค่านิยมหลัก ตามที่กำหนดไว้	3. มีผู้ผ่าน การฝึกอบรม นักบริหารพื้นที่ ป่าอนุรักษ์ (ราย) รวม 40 ราย	12. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารพื้นที่ป่าอนุรักษ์	40 ราย หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนจากขั้นตอนการดำเนินการ การจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ดังนี้ 1. จัดทำรายละเอียดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 2. เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ ดำเนินการ 3. ดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 4. มีผู้ผ่านตามเป้าหมายโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารพื้นที่ป่าอนุรักษ์ จำนวน 40 ราย และขึ้นสู่ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สรุปรายงาน ผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหาร งานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตดี และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	2.2 ส่งเสริมให้ บุคลากร มีค่านิยมหลัก ตามที่กำหนดไว้	4. มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และศึกษา ดูงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนจากขั้นตอนการดำเนินการ การจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. จัดทำรายละเอียดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. นำข้อมูลมากำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรม 3. เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ ดำเนินการ 4. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ครั้ง 5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สรุปรายงาน ผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	- ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหาร งานกลาง - ส่วนอำนวยการ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	คำเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติฯ มีคุณภาพชีวิตดี และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	3.1 ส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	1. มีกระบวนการ การช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประสบภัยอันตราย ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งติดตาม ปรับปรุง ให้สอดคล้องปัจจุบัน (กระบวนการ) รวม 1 ครั้ง	14. การจัดทำกระบวนการ ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประสบ ภัยอันตรายในการปฏิบัติ หน้าที่	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากการจัดทำ กระบวนการงานการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประสบภัยอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ฯ จำนวน 3 ปี พ.ศ. 2565 – 2568 2. จัดทำ (ร่าง) กระบวนการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ฯ ให้กระชับ รัดกุม และมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากกระบวนการเดิม 3. จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อพิจารณา (ร่าง) กระบวนการงานการ ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประสบภัยอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ (ฉบับปรับปรุง) 4. จัดทำกระบวนการงานในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประสบภัยอันตรายในการ ปฏิบัติหน้าที่ (ฉบับปรับปรุง) ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีมติให้ ความเห็นชอบรายงานอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อโปรดทราบและพิจารณา 5. แจ้งเวียนกระบวนการงานในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ฯ ช่องทางต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและถือปฏิบัติ และติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ฯ ภายใต้เงื่อนไขของกระบวนการงานที่กำหนด	- ส่วนสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ - ส่วนการคลัง สำนักบริหาร งานกลาง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติฯ มีคุณภาพชีวิตดี และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	3.1 ส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	2. กิจกรรมตามแผน สร้างความสุข และความผูกพัน ของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (กิจกรรม) รวม 5 กิจกรรม	15. การดำเนินกิจกรรม ตามแผนสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	5 กิจกรรม หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินกิจกรรม ตามแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ที่เกี่ยวข้องกับแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2. ทบทวนกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี 3. กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการ ในแต่ละปีให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนสร้างความสุขและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 4. จัดทำแผนประจำปีงบประมาณ แจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบ และนำไปปฏิบัติ 5. ดำเนินการตามแผนประจำปี และติดตามผลปีละ 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน)	- ส่วนสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ สำนักบริหาร งานกลาง - ทุกสำนัก/กอง/ กลุ่ม/ศูนย์

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล

เป้าประสงค์	ประเด็นหลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				2568	
บุคลากร กรมอุทยาน แห่งชาติฯ มีคุณภาพชีวิตดี และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	3.1 ส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	3. มีการคัดเลือก บุคลากรดีเด่น ประจำปี (ครั้ง) รวม 1 ครั้ง	16. การคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นประจำปี	1 ครั้ง หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินการคัดเลือก บุคลากรดีเด่น ดังนี้ 1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น 2. แจกเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พิจารณาส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเพื่อเข้ารับ การคัดเลือก 3. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ประจำปี และดำเนินการคัดเลือก 4. รายงานผลการคัดเลือกต่ออธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความเห็นชอบ พร้อมรายงานผลผู้ได้รับการ คัดเลือก 5. สรุปรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายทะเบียนประวัติ และบำเหน็จบำนาญ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง - ทุกสำนัก/กอง/ กลุ่ม/ศูนย์