



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๕๐๑ ๔๒๕๒-๓ ต่อ ๕๐๕๘
ที่ ทส ๑๖๐๐.๙๒/ว ๘๗๒๘ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๔
เรื่อง คู่มือการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ ทส ๑๖๐๐.๙๒/๔๙๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง คู่มือการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ QR Code ห้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เวียน

(นายอนันต์ ปิ่นน้อย)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า
๕ มิ.ย. ๒๕๖๔



เอกสารแนบ

(นายราวี ทานัน)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ
๕ มิ.ย. ๒๕๖๔

"No Gift Policy ทส.โปร่งใสและเป็นธรรม"

ฝ่ายบริหารทั่วไป

(นายวราวุธ ศรีกิม)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนผลิตกล้าไม้
คุณวราวุธ
-วน

(นางสาวชรัญญา ศรีบูรณ์)
นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ส่วนผลิตกล้าไม้
เลขที่รับ ๔๔๔๘
วันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา

สำนักส่งเสริมการปลูกป่า
รับ 6696
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา

ฝ่ายบริหารทั่วไป
เลขที่รับ 9๙๕0
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายพงศ์พัทธ์)
เลขที่ ๖๐๓
วันที่ ๐๒ มิ.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๐.๑๕

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาโครงสร้างและประเมินผล โทร. ๕๐๔๘ ๕๒๔๐
ที่ ทส.๑๖๐๐.๙๒/ ๕๖๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
เรื่อง คู่มือการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

๑. เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง คู่มือการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ แจ้งว่า ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอ โดยมีสาระสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ และความคุ้มค่าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ซึ่งกำหนดว่า การเสนอขอจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ ส่วนราชการจะต้องนำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการมีหน่วยงานนั้นๆ รวมทั้งตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ภายในกรอบระยะเวลา ๑ - ๕ ปี ตามแนวทางและเงื่อนไขที่ ก.พ.ร. กำหนด และให้สำนักงาน ก.พ.ร. ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ และความคุ้มค่าเสนอ ก.พ.ร. พิจารณา หากผลการประเมินปรากฏว่าไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ และ ความคุ้มค่าต่อราชการให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อยุบหน่วยงานดังกล่าวต่อไป และ ก.พ.ร. ได้เห็นชอบใน หลักการของกรอบและแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ รวมทั้งการ กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอแล้ว ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ข้อเท็จจริง

คู่มือการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว มีกรอบและ แนวทางการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการระดับกรมใหม่ กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการระดับกองเพิ่มใหม่ซึ่งเพิ่มจำนวนกองใน ภาพรวม และกลุ่มที่ ๓ ส่วนราชการระดับกองใหม่ซึ่งไม่เพิ่มจำนวนกองในภาพรวม (Rearrange) โดยมี รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑) กรอบการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ จำแนกเป็น ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ : ความสำคัญของส่วนราชการต่อระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อ ประเมินความครบถ้วนในการดำเนินการกิจกรรมตามที่และอำนาจตามกฎหมาย และความสามารถในการ ตอบสนองความคาดหวังและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

องค์ประกอบที่ ๒ : ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อประเมินประสิทธิผลจาก การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดที่สำคัญ (Post Audit และ Performance Based) รวมทั้งประสิทธิภาพการใช้ ทรัพยากร ผ่านการเบิกจ่ายงบประมาณและการบริหารต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (Cost-Effectiveness)

องค์ประกอบที่ ๓ : การพัฒนาองค์กร (Organization Transformation) เพื่อ ประเมินความพร้อมในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA) โดยเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM/HRD) การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ (Data Management) การสร้างนวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๔ : การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience & Agility) เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan)และระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey) เพื่อรองรับความท้าทายในอนาคต

๒) กรอบระยะเวลาการประเมิน ของแต่ละส่วนราชการเป็นไปตามมติที่ ก.พ.ร. กำหนดภายใน ๑-๕ ปี ตามแต่กรณี โดยเริ่มนับจากวันที่กฎกระทรวงมีผลใช้บังคับจนครบระยะเวลาการประเมินที่ ก.พ.ร. กำหนด

๓) แนวทางการดำเนินการภายหลังสรุปผลการประเมิน กรณีการจัดตั้งส่วนราชการระดับกรมใหม่ และส่วนราชการระดับกองเพิ่มใหม่ ซึ่งเพิ่มจำนวนกองในภาพรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- กรณีผ่านการประเมิน : สำนักงาน ก.พ.ร. จะรายงานต่อ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการทบทวนบทบาทภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการและ ก.พ.ร. เพื่อทราบและแจ้งผลการประเมินต่อรัฐมนตรีทราบ

- กรณีไม่ผ่านการประเมิน : สำนักงาน ก.พ.ร. จะเสนอต่อ อ.ก.พ.ร.ฯ เพื่อพิจารณาและส่วนราชการต้องจัดทำแผนยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินการกิจภายในระยะเวลา ๑ ปี หากผลการประเมินไม่สะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นเวลา ๒ ปี สำนักงาน ก.พ.ร. จะเสนอต่อ อ.ก.พ.ร.ฯ พิจารณาให้ส่วนราชการดังกล่าวไม่มีความคุ้มค่าในการดำเนินการกิจจากการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ รวมทั้งเสนอต่อ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาความจำเป็นของการคงอยู่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไปสำหรับส่วนราชการระดับกองใหม่ (Rearrange) สำนักงาน ก.พ.ร. จะรายงานต่อ อ.ก.พ.ร.ฯ ทราบ หรือพิจารณาเป็นรายกรณี

๔) การเตรียมความพร้อมของส่วนราชการ กรณีหน่วยงานที่ปรับปรุงโครงสร้างจะต้องเตรียมการในประเด็นสำคัญ ดังนี้

๔.๑) จัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain) แสดงความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ที่สอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๒) จัดทำภาพรวมระบบนิเวศ (Ecosystem) เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมระบุบทบาทและความสำคัญของหน่วยงานในระบบนิเวศนั้น

๔.๓) ขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการให้บรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง (Post Audit) และตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Based)

๔.๔) ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA) ในมิติต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๔.๕) เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ

(๑) จัดทำและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณผ่านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) และ

(๒) จัดทำ...

(๒) จัดทำและวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยผลิตแผนเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๔.๖) ยกระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey) ตามแนวทางที่สำนักงานพัฒนารัฐบาล ดิจิทัล (องค์การมหาชน) กำหนด

๔.๗) ดำเนินการตามข้อเสนอยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานในสังกัดที่มีอยู่เดิม (One-In, X-Out) หรือข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจหลัก หรือข้อเสนอยุบเลิกภารกิจหรือยุบรวมหน่วยงานของส่วนราชการอื่น (X-In, Y-Out) ตามเป้าหมายที่ได้ระบุในคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

๕) รายการเอกสารที่ต้องจัดส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อครบกำหนดการประเมิน ส่วนราชการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) จัดส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการประเมิน และระบบวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ (Public Sector Structure Analysis System : PAS) ดังนี้

๕.๑) ข้อมูลสรุปผลการดำเนินการกิจจริงพร้อมหลักฐาน (ความยาวไม่เกิน ๑๐ หน้า ต่อหนึ่งกรม/กองที่จัดตั้งใหม่)

๕.๒) รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกระดับ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ.ร. ใช้สำรวจความเชื่อมั่น

๕.๓) ข้อมูลอื่นๆ ตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามกรณีจัดตั้งใหม่

๖) เงื่อนไขเพิ่มเติมที่ ก.พ.ร. กำหนด ได้แก่ ส่วนราชการใดที่อยู่ระหว่างการประเมิน ความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการให้ชะลอการเสนอจัดตั้งหน่วยงานระดับกองเพิ่มใหม่ จนกว่าจะผ่านการประเมินความคุ้มค่า ดังกล่าว จาก ก.พ.ร. ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ให้ใช้วิธีการ Rearrange

ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ดังกล่าว ได้แนบรายชื่อส่วนราชการที่กำหนดประเมิน ความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ เพื่อแจ้ง ส่วนราชการเข้าใจหลักการในการประเมินฯ และเตรียมความพร้อมรับการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า ของส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ต่อไป

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้วเห็นว่า เอกสารคู่มือดังกล่าว กำหนดกรอบและแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ ความคุ้มค่า และความสามารถในการปรับตัวของหน่วยงานภาครัฐใน ๔ มิติ ได้แก่ ความสำคัญต่อระบบนิเวศ (Ecosystem) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนาองค์กร (Organization Transformation) และการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience & Agility) นั้น กรมป่าไม้สามารถนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดได้ ดังนี้

๓.๑ ใช้เป็นกรอบในการทบทวนบทบาท ภารกิจ และความจำเป็นของหน่วยงานในสังกัด ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๓.๒ ปรับแนวทาง...

๓.๒ ปรับแนวทางการบริหารผลสัมฤทธิ์จากการมุ่งเน้น “ปริมาณงาน” ไปสู่ “ผลลัพธ์และผลกระทบ” ที่เกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓ จัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain) เพื่อเชื่อมโยงภารกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของหน่วยงานให้ชัดเจน และสามารถใช้ประกอบการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในลักษณะ Ecosystem เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

๓.๕ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในแบบ Rearrange โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยไม่เพิ่มขนาดองค์กร

๓.๖ สนับสนุนการพัฒนาระบบข้อมูลดิจิทัลและฐานข้อมูลกลางด้านป่าไม้ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่ระบบราชการดิจิทัล

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้กรมป่าไม้สามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสะท้อนคุณค่าของภารกิจด้านป่าไม้ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ทราบเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบในการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมา
พร้อมนี้



(นายเลขา เชื้อบุญอิน)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ลงนามแล้ว

พ.๐๔ มิ.ย. ๒๕๖๙

(นายพงศ์พัทธ์ ศรียา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้