

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จ ในการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตาม แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับ ๑ : ติดตามผลการ ดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ระดับ ๒ : รวบรวม รายงาน สรุปผลการ ดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ระดับ ๓ : ติดตามผลการ ดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๔ : จัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงาน ระดับ ๕ : สรุปผลการ ดำเนินงาน พร้อม ข้อเสนอแนะ เสนออธิบดี กรมป่าไม้	ผล : ระดับ ๓ ติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ตามหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ ว๓๒๖๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ ติดตามผล การดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ตามหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๕๓๑๒ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ สรุปผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓/๓.๕๐	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
หมายเหตุ : เป้าหมายระดับ ๔ และ ๕ จะดำเนินการช่วง ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๐				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
แผนงานจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมป่าไม้	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้			ส่วนการเจ้าหน้าที่ร่วมกับ กพร. และทุกหน่วยงานสนับสนุน
๑. โครงการทบทวนโครงสร้างกรมป่าไม้		ระดับ ๑ วิเคราะห์ภารกิจและความคุ้มค่าในการปรับปรุงโครงสร้างกรมป่าไม้ ระดับ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานย่อยประสานการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมป่าไม้ ระดับ ๓ ประชุมคณะทำงานย่อยประสานการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมป่าไม้ ระดับ ๔ ประชุมคณะทำงานแบ่ง	ผล : ระดับ ๕ กพร. ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมป่าไม้ ๒. วิเคราะห์ภารกิจและความคุ้มค่าในการปรับปรุงโครงสร้างตามแนวทางที่สำนักงาน กพร. กำหนด ๓. จัดทำร่างคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้าง ๔. ประชุมคณะทำงานแบ่งส่วนราชการ เพื่อพิจารณาร่างคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้าง ๕. เสนอคำขอการปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ ให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง	กพร. ร่วมกับส่วนการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงานสนับสนุน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ส่วนราชการกรมป่าไม้ เพื่อพิจารณาร่างคำชี้แจง ประกอบคำขอปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ กรมป่าไม้ ระดับ ๕ สรุปรายงาน ผู้บริหารและเสนอคำชี้แจง ประกอบคำขอปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ กรมป่าไม้ ให้กระทรวง พิจารณาต่อไป	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๒. โครงการทบทวน อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจของกรมป่าไม้ - วิเคราะห์และบริหาร กรอบอัตรากำลังพนักงาน ราชการกรมป่าไม้		ระดับ ๑ ประชุมหารือ เพื่อกำหนดแนวทางการ บริหารอัตรากำลัง พนักงานราชการ กรมป่าไม้ ระดับ ๒ จัดทำรายงาน สรุปประเด็นการหารือ แนวทางการบริหาร อัตรากำลังพนักงาน ราชการกรมป่าไม้ ระดับ ๓ รวบรวมข้อมูล คำขอปรับอัตรากำลัง	ผล : ระดับ ๕ สบก. ได้ประชุมร่วมกับทุกหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงาน ราชการกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และ จัดทำรายงานสรุปประเด็นการหารือ แจ้งให้ทุก หน่วยงานวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ราชการในสังกัด และรวบรวมเสนอคณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการกรมป่าไม้พิจารณา ในการ ประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมมีมติให้เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ ตามที่เสนอ โดยอธิบดีกรมป่าไม้ ได้พิจารณาเห็นชอบ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๘๙๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		พนักงานราชการจาก หน่วยงานในสังกัด เพื่อเสนอคณะ กรรมการบริหารพนักงาน ราชการ กรมป่าไม้พิจารณา ระดับ ๔ ประชุม คณะกรรมการ คณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ กรมป่าไม้ ระดับ ๕ จัดทำรายงานการ ประชุมคณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการ กรมป่าไม้ และนำเสนอ อธิบดีกรมป่าไม้เพื่อ พิจารณา ให้ความเห็นชอบ		
๓. จัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้นของกรมป่าไม้		ระดับ ๑ แต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำ แผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้นของกรมป่าไม้	ผล : ระดับ ๓ จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญ ๑ อัตรา ระดับชำนาญการพิเศษ ๕ อัตรา ระดับอาวุโส ๑ อัตรา	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับ ๒ ศึกษา รวบรวม ข้อมูลและ วิเคราะห์ ประเภทสายงานและระดับ ตำแหน่งของกรมป่าไม้ที่จะกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น ระดับ ๓ จัดทำร่าง แผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้นของกรมป่าไม้ ระดับ ๔ ประชุม คณะทำงานฯ ระดับ ๕ เสนออธิบดี กรมป่าไม้ ให้ความเห็นชอบ เพื่อ เสนอเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. กรมป่าไม้ พิจารณาต่อไป		
๔. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอายุข้าราชการ		ระดับ ๑ ทบทวนรายงาน ผลการวิเคราะห์ โครงสร้างอายุข้าราชการ กรมป่าไม้ ระดับ ๒ ศึกษาและ	ผล : ระดับ ๔ ดำเนินการทบทวนรายงานผล การวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ และ จัดทำ (ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุ ข้าราชการกรมป่าไม้ แจกเวียน (ร่าง) รายงานผล การวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ การเกษียณอายุราชการ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า โดย จำแนกตามหน่วยงานและ สายงาน ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์ โครงสร้างอายุข้าราชการ กรมป่าไม้ ระดับ ๔ แจกเวียน (ร่าง) รายงานผล การวิเคราะห์โครงสร้าง อายุข้าราชการกรมป่าไม้ ระดับ ๕ เสนออธิบดีกรม ป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	ตามหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๕๓/๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารระบบผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการทบทวน สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของ การบริหารระบบ ผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ สามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกรม ได้บรรลุผล	ระดับ ๑ - ระดับ ๒ - ระดับ ๓ - ระดับ ๔ - ระดับ ๕ แต่งตั้ง คณะทำงานทบทวน สมรรถนะประจำตำแหน่ง ของข้าราชการกรมป่าไม้	ผล : ยังไม่มีการทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการทบทวน แนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมป่าไม้อย่าง เป็นระบบ โปร่งใสและ เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของ การกำหนดแนวทาง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน เป็นระบบ โปร่งใสและ	ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน ฯ ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูล ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ประชุมคณะทำงาน ฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และ	ผล : ระดับ ๕ ๑) คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง หนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการ กรมป่าไม้ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ๒) รับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมาสังกัด	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
- การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ กรมป่าไม้ - การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมาสังกัดกรมป่าไม้ - การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ปฏิบัติงาน - การพิจารณาความเหมาะสมและคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	เป็นธรรม	ขั้นตอนการดำเนินงานระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนงาน ขั้นตอนที่กำหนดไว้ระดับ ๕ เสนอคำสั่งรับโอน/บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการ/คำสั่งเลื่อนข้าราชการ	กรมป่าไม้ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๓๒ อัตรา ๓) สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ อัตรา ๔) พิจารณาความเหมาะสมและคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๕๒ อัตรา ดังนี้ - เลื่อนขึ้นระดับอาวุโส จำนวน ๒๐ อัตรา - เลื่อนขึ้นระดับชำนาญการ จำนวน ๑๗ อัตรา - เลื่อนขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ อัตรา	

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐	ผล : ระดับ ๔ ผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน มีค่าคะแนนร้อยละ ๗๖.๗๐	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน