



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม



สำหรับดาวน์โหลดเอกสาร

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๓) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม)
ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ส่วนราชการ กรมป่าไม้

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)

รองอธิบดีกรมป่าไม้ ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายพลกฤษณ์ นาคศิริ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

โทรสาร ๐ ๒๕๖๙ ๒๕๙๕

E-Mail : ddbybkk@gmail.com

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน

ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๓.๗๕	
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕	
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐	
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕	
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๕.๕๖	
๒.๑ สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล (Productivity)	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑	๒.๒๒	
๒.๒ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗	

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
๒.๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๓/	๑	๒	๓	๓	๖.๖๓/	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐	
๓.๑ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๓.๒ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐	
๔.๑ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๔.๒ บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐	
๕.๑ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐	
๕.๒ ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๘๙.๓๑		

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๔ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<p>ประเด็นที่ ๑ ป้องกันรักษาพื้นที่ป่าที่เหลืออยู่ให้คงอยู่และยั่งยืน</p> <p>ประเด็นที่ ๒ แก้ไขปัญหาราษฎรในพื้นที่ป่าไม้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม</p> <p>ประเด็นที่ ๓ ปรับปรุงและบูรณาการด้านการพัฒนาองค์กรและกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นที่ ๔ บูรณาการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</p> <p>ประเด็นที่ ๕ พื้นฟูป่าเสื่อมโทรมและป่าที่ถูกบุกรุกอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นที่ ๖ เพิ่มพื้นที่ป่านอกเขตพื้นที่ป่าไม้ตามกฎหมาย</p> <p>ประเด็นที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ</p>	<p>ปีที่ ๑</p> <p>ปีที่ ๒</p> <p>ปีที่ ๓</p>	<p>๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p>๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p>๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ปีที่ ๔	<p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p>๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>
	ปีที่ ๕	<p>๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ปีที่ ๖	๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาศมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไป สู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒ (๘.๗๓%)	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๓/๕)	๑	๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๓/๕)	-	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๓)	๑	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>ด้านข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบบุคลากร (พนักงานราชการ)</p> <p>๒.๒ ระบบงานข้าราชการ</p> <p>๒.๓ ระบบงานลูกจ้างประจำ</p> <p>มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไป มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างานหรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		การเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้ มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ แนวปฏิบัติและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กรณีการบรรจุ การย้าย การโอน การช่วยปฏิบัติราชการ การยืมตัวข้าราชการ/ลูกจ้างประจำและการลาออกจากราชการของกรมป่าไม้</p> <p>๓.๒ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหลายช่องทาง เช่น ทางหนังสือ เว็บไซต์ สายด่วนกรมป่าไม้ ๑๓๑๐ กด ๓</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>-ไม่มี-</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p> ผู้บริหารกรมป่าไม้ มีกระบวนการในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรเป็นองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยเป็นหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นหน่วยงานภายใน รับผิดชอบงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมป่าไม้</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร</p> <p> เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p> ผู้บริหารกรมป่าไม้มีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรกิจกรรมการสร้างคุณค่า เพื่อลดความแตกต่างระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นกระบวนการกลุ่มและกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นพลังผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานที่ทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p> ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ความสุขกาย สบายใจในการทำงานด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรอยากอยู่และปฏิบัติงานให้องค์กร</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผู้บริหารกรมป่าไม้ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการใช้จัดอบรม/โครงการต่างๆ ให้กับข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานในการเข้ารับ</p> <p>การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน ถือเป็น</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์</p> <p>ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ</p> <p>สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏ</p> <p>ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการในมิติด้านการทำงาน</p> <p>เพื่อให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>บรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ</p> <p>กรมป่าไม้ได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ มีโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมป่าไม้ในด้านการทำงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้มีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ โดยการพัฒนาถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานในสังกัดทราบ ๒. โครงการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า วัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ๓. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักลงสู่ส่วน/ฝ่าย และลงสู่ระดับบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อสร้างบรรยากาศในการสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๔. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา และสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันรวมถึงชีวิตการทำงานได้

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๕. แผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการกับเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้น สามารถระงับเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. โครงการวันสถาปนากกรมป่าไม้ วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยงานให้มีความรัก ความสามัคคี และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๑		๒๕๖๐		๒๕๕๙	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๑,๙๙๕	๑๘.๘๔	๒,๐๐๓	๑๘.๔๑	๒,๐๑๕	๑๘.๒๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๑,๒๓๐	๑๑.๖๑	๑,๔๓๒	๑๓.๕๓	๑,๖๐๖	๑๔.๕๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ*	๓,๓๖๕	๖๙.๕๕	๓,๔๐๕	๖๘.๐๖	๓,๔๕๒	๖๓.๓๐
ผลรวมกำลังคน	๑๐,๕๙๐	๑๐๐.๐๐	๑๐,๘๘๐	๑๐๐.๐๐	๑๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖๑	๑๐๐.๐๐	๖๓	๑๐๐.๐๐	๕๖	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๔๓	๓/๓.๐๕	๒๓	๓๖.๕๑	๒๕	๕๔.๓๕
รับโอน	๑๘	๒๒.๙๕	๓๙	๖๑.๙๐	๒๑	๔๕.๖๕
บรรจุกลับ	-	-	๑	๑.๕๙	๐	๐.๐๐
การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	-	-	-	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๐๓	๑๐๐.๐๐	๙๘	๑๐๐.๐๐	๙๘	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๒๙	๒๓.๑๐	๑๕	๑๕.๓๑	๒๔	๒๔.๔๙
ให้โอน	๑๐	๙.๓๕	๑๔	๑๔.๒๙	๒๐	๒๐.๔๑
เกษียณอายุราชการ	๖๐	๕๖.๐๘	๖๑	๖๒.๒๔	๕๔	๕๔.๘๐

รายการ	๒๕๖๑		๒๕๖๐		๒๕๕๙	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
อื่นๆ	๘	๓/๕๓	๘	๘.๑๖	๑๕	๑๕.๓๑

* กรอบอัตราพนักงานราชการ ที่เป็นฐานกรอบของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓/๓๕ อัตรา

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๑			๒๕๖๐			๒๕๕๙		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
บริหาร	๕	๓	๑	๕	๕	-	๕	๕	๐.๐๐
อำนวยการ	๒๓	๒๓	-	๒๓	๒๑	๘.๓๐	๒๓	๒๑	๘.๓๐
วิชาการ	๘๘๐	๘๑๘	๖๒	๘๖๖	๘๑๕	๕.๘๙	๘๕๐	๘๑๒	๓.๓๓
ทั่วไป	๑,๐๘๘	๙๕๖	๑๓๒	๑,๑๑๐	๑,๐๑๓	๘.๓๕	๑,๑๕๘	๑,๐๒๓	๑๐.๘๙
รวม	๑,๙๙๕	๑,๘๐๐	๑๙๕	๒,๐๐๓	๑,๘๕๓	๓/๕๓	๒,๐๑๕	๑,๘๖๐	๓/๖๙

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	๒๕๖๑		๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๕	๓	๑	-	๓	-	๑
๒๕-๒๙	๒๕	๒๘	๒๑	๑๘	๒๕	๒๑
๓๐-๓๔	๕๖	๓๑	๓/๓	๕๓	๘๕	๕๖
๓๕-๓๙	๑๑๐	๘๖	๙/๓	๓/๖	๙๕	๕๒
๔๐-๔๔	๓/๙	๘๒	๓/๙	๑๑๘	๖๖	๑๖๘
๔๕-๔๙	๕๓	๒๘๐	๕๕	๓๑๘	๓๕	๓๓/๐
๕๐-๕๔	๓๒	๕๒๘	๓๙	๕๑๐	๕๐	๕๖๑
>= ๕๕	๕๓	๕๕๓	๕๒	๓๖๘	๓๓	๓๕๕
รวม	๕๑๑	๑,๓๘๙	๓๙๙	๑,๕๕๕	๓๘๖	๑,๕๓๕

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	๒๕๖๑	๒๕๖๐	๒๕๕๙	๒๕๕๘
ข้าราชการ	๓๖	๑๙	๒๓	๒๓
พนักงานราชการ	๔๔	๑๙	๑๗	๑๕
รวม	๘๐*	๓๘	๔๐	๓๘

หมายเหตุ : * หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฝึกอบรม และงานวินัย

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท) งบประมาณรายจ่าย ประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	๕,๖๓๔,๗๓๓,๘๓๓.๒๕	๑๐๐.๐๐	๕,๒๔๔,๔๕๐,๖๐๔.๖๗	๑๐๐.๐๐	๔,๕๖๑,๐๑๗,๖๐๐	๑๐๐.๐๐
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงาน ต้นทุนรวมแยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายด้านการ ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน ต้นทุนในการผลิตอื่น	๒,๗๗๕,๔๗๙,๗๖๘.๘๒ ๕๐,๐๑๒,๐๒๑.๔๗ ๔๕๑,๑๘๖,๕๕๓.๖๐ ๒,๑๗๔,๐๖๙,๒๓๗.๐๐ ๑๓๘,๗๘๒,๙๙๔.๘๓ ๕๕,๑๘๘,๗๔๓.๕๒ ๑๔,๙๒๕.๐๐	๕๘.๔๕ ๑.๐๕ ๙.๒๙ ๔๕.๗๗ ๒.๙๒ ๑.๑๖ ๐.๐	๒,๗๕๙,๕๕๐,๐๒๕.๓๕ ๔๘,๕๒๕,๗๙๑.๔๘ ๓๘๕,๖๒๑,๐๙๕.๒๓ ๑,๘๘๖,๔๘๒,๓๓๕.๘๕ ๑๒๓,๒๐๐,๕๓๖.๓๔ ๔๗,๖๙๘,๑๐๐.๐๐ ๓,๕๖๒,๗๒๒.๕๒	๕๕.๖๒ ๐.๖๓ ๗.๑๙ ๒๕.๓๕ ๑.๙๖ ๐.๘๕ ๐.๐๓	๒,๖๘๒,๖๑๕,๖๖๘.๐๒ ๓๓,๑๕๖,๒๘๖.๔๓ ๓๕๑,๐๙๖,๓๗๙.๓๓ ๑,๕๕๕,๒๓๒,๕๕๘.๗๑ ๙๕,๘๐๑,๖๗๙.๓๐ ๔๐,๓๑๓,๔๐๐ ๑,๒๕๗,๑๗๒.๘๐	๕๖.๔๘ ๐.๗๐ ๗.๓๙ ๓๒.๕๕ ๒.๐๒ ๐.๘๕ ๐.๐๓

รายการ	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
รวมต้นทุนผลผลิต	๕,๖๓๔,๓๓๓,๘๓๓.๒๔	๑๐๐.๐๐	๔,๒๕๖,๐๕๘,๕๖๘.๐๖	๑๐๐	๔,๓๗๙,๕๐๓,๑๔๓.๕๙	๑๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงาน ต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๒,๓๗๕,๕๔๓,๓๖๘.๘๒		๒,๖๒๔,๐๓๓,๖๔๓.๘๔		๒,๙๓๕,๓๑๐,๖๑๕	
จำนวนบุคลากรที่ใช้ คำนวณ (คน)	๑๐,๕๙๐.๐๐		๑๐,๘๘๐		๑๑,๐๓๓	
ต้นทุนต่อหน่วยด้าน บริหารบุคลากร	๒๒๖,๐๘๔.๙๓		๒๔๑,๑๓๗.๕๖		๒๖๕,๒๖๐.๓๒	
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๕๐,๐๑๒,๐๒๑.๔๓		๔๘,๕๒๕,๓๗๑.๔๘		๓๓,๑๕๖,๒๘๖.๔๓	
จำนวนชั่วโมง/คน การฝึกอบรม						
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล						

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

-

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ไปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของ ส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑. ประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานตาม หลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตาม หน้าที่ปกติ หรืองาน ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบหลัก งาน ตามกฎหมาย กฏ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional Base)	๑.๑ ความสำเร็จของการเพิ่มจำนวนพื้นที่ป่า ไม้ของประเทศ ๑.๑.๑ จำนวนพื้นที่ป่าไม้ - สํารวจจาก ภาพถ่ายดาวเทียม เงื่อนไข : ต้องรักษาจำนวนพื้นที่ป่าไม้ในพื้นที่ วิกฤต ๒๐ จังหวัด ให้เพิ่มขึ้นหรือคงที่ (เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำปาง น่าน พะเยา ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ เลย นครราชสีมา อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ นครพนม มุกดาหาร กาญจนบุรี ราชบุรี สงขลา กระบี่)	๑๐๒.๑๕๖ ล้านไร่ พื้นที่ป่าไม้ในพื้นที่วิกฤต ๒๐ จังหวัด ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๕๙ จำนวน ๘๓,๐๙๘.๐๙ ไร่		✓
	๑.๑.๒ จำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่ทวงคืนได้ - เข้าครอบครอง	ปม. ๑๘,๓๕๕.๓๒ ไร่		✓
	๑.๑.๓ จำนวนพื้นที่การปลูกฟื้นฟูป่า	ปลูกป่าได้ ๙๒,๐๐๐ ไร่	✓	
	๑.๒ การปลูกป่าเศรษฐกิจในพื้นที่เอกสาร สิทธิ์	๑๐,๐๐๐ ไร่	✓	
	๑.๓ จำนวน Hotspot ที่ลดลงในพื้นที่ป่า สงวน	๓,๓/๕๓ จุด	✓	

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
๒. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ ยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base)	๒.๑ ตัวชี้วัดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ๒.๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ดำเนินการตามแผนฯ (เม.ย.-ก.ย.๖๑) ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๑๒.๕๐	✓	
	๒.๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	✓	
	๒.๒ จำนวนการจัดหาที่ดินให้ผู้ยากไร้ - พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ	- ป่าสงวนแห่งชาติ ๒๔๔,๖๕๕ ไร่ ๑ งาน ๔๒.๓๗ ตารางวา (๒๔๔,๖๕๕.๓๕๕๙ ไร่)	✓	
	- พื้นที่ป่าถาวร	ป่าถาวร ๒๔๑,๐๑๘ ไร่ ๑ งาน ๒๑ ตารางวา (๒๔๑,๐๑๘.๓๐๒๕ ไร่)	✓	
๒.๓ ร้อยละของจำนวนข้อมูลที่น่าเข้าระบบ ข้อมูลภูมิสารสนเทศ	สามารถนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ ข้อมูลภูมิสารสนเทศได้ ร้อยละ ๑๐๐	✓		
๓. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น (Area Base)	กรมป่าไม้ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้			
๔. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมฯ (Innovation Base)	๔.๑ การพัฒนานวัตกรรม - การพัฒนาระบบปฏิบัติการค้นหาพื้นที่ บุกเบิกด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	การพัฒนาระบบปฏิบัติการ ค้นหาพื้นที่บุกเบิกด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์	✓	
	๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ดำเนินกิจกรรมได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๙๓/ ของผลผลิตตามแผน (ผลผลิตตามแผน ๔๓ ผลผลิต ผ่าน ๓๙ ผลผลิต ไม่ผ่าน ๔ ผลผลิต)	✓	

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
๕. ศักยภาพในการ เป็นส่วนราชการที่มี ความสำคัญเชิง ยุทธศาสตร์เพื่อการ พัฒนา (Potential Base)	๕.๑ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (๑๐ โครงการ)	ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗/๙๗ และผลการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๑๕๒	✓	
	๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	ส่งแบบฟอร์มการจัดทำข้อเสนอ การเปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๔) ได้ภายในเวลาที่ สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด	✓	

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการ ประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๑*	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๒๓	๑,๓๙๑
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๕-๒.๙๙		๒๓๖
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙		๖๔
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙		๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน		-
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๒๒	๑,๓๕๑
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๕-๒.๙๙		๓๖๐
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙		๙๐
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙		๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน		๐
๒๕๕๙	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๒๒	๑,๒๕๗
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๕-๒.๙๙		๓๙๕
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙		๑๗๐
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙		๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน		๐

หมายเหตุ : * ไม่ได้เลื่อน เนื่องจากขาดคุณสมบัติ ๔๑ ราย

๒.๓/ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

-

๒.๔ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ (โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

๒.๔.๑ ชื่อนวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ของส่วนราชการ

คู่มือการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ (performance Management System : PMS)

๒.๔.๒ ความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

กรมป่าไม้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ บริหารระบบผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดโครงการจัดทำแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมป่าไม้ ซึ่งสำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ

ส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และการบริหารงานบุคคล ต่อไป

๒.๘.๓ วิธีการดำเนินงาน

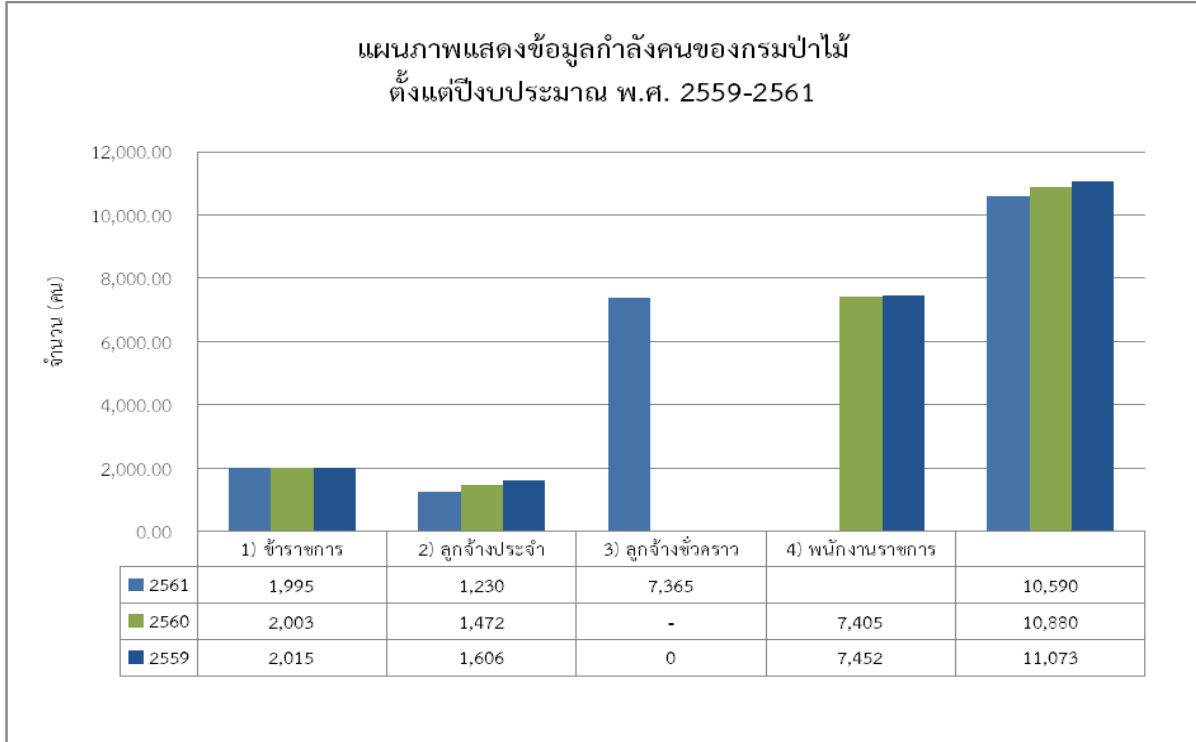
- ๑) ศึกษา รวบรวมข้อมูล แบบทุติยภูมิ
- ๒) วางแผน และกำหนดองค์ประกอบของคู่มือ
- ๓) จัดทำร่างคู่มือ
- ๔) แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ พิจารณาและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ
- ๕) เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- ๖) แจกเวียนหน่วยงานในสังกัด และนำไปสู่การปฏิบัติ

๒.๘.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้มีคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และใช้เป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงผลงาน และคุณภาพของงาน รวมถึงภาพรวมความสำเร็จขององค์กร และพนักงานรายบุคคล ที่เชื่อมโยงการ วางแผนเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคลในทุกระดับ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์และ แผนธุรกิจขององค์กรมาเป็นเป้าหมายที่วัดได้และผูกโยงเข้ากับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจและการวัดผล การดำเนินงานขององค์กรเข้าด้วยกัน และให้บุคลากร ทราบและมองเห็นถึงกลยุทธ์การดำเนินงานและ แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ กรมป่าไม้

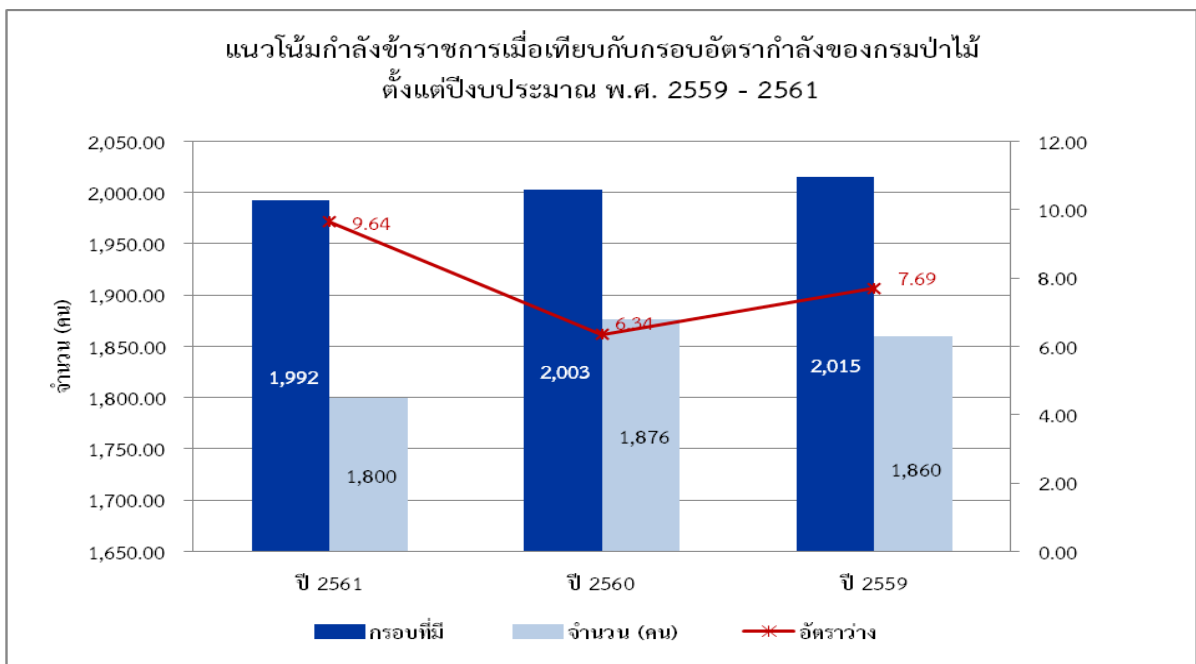
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

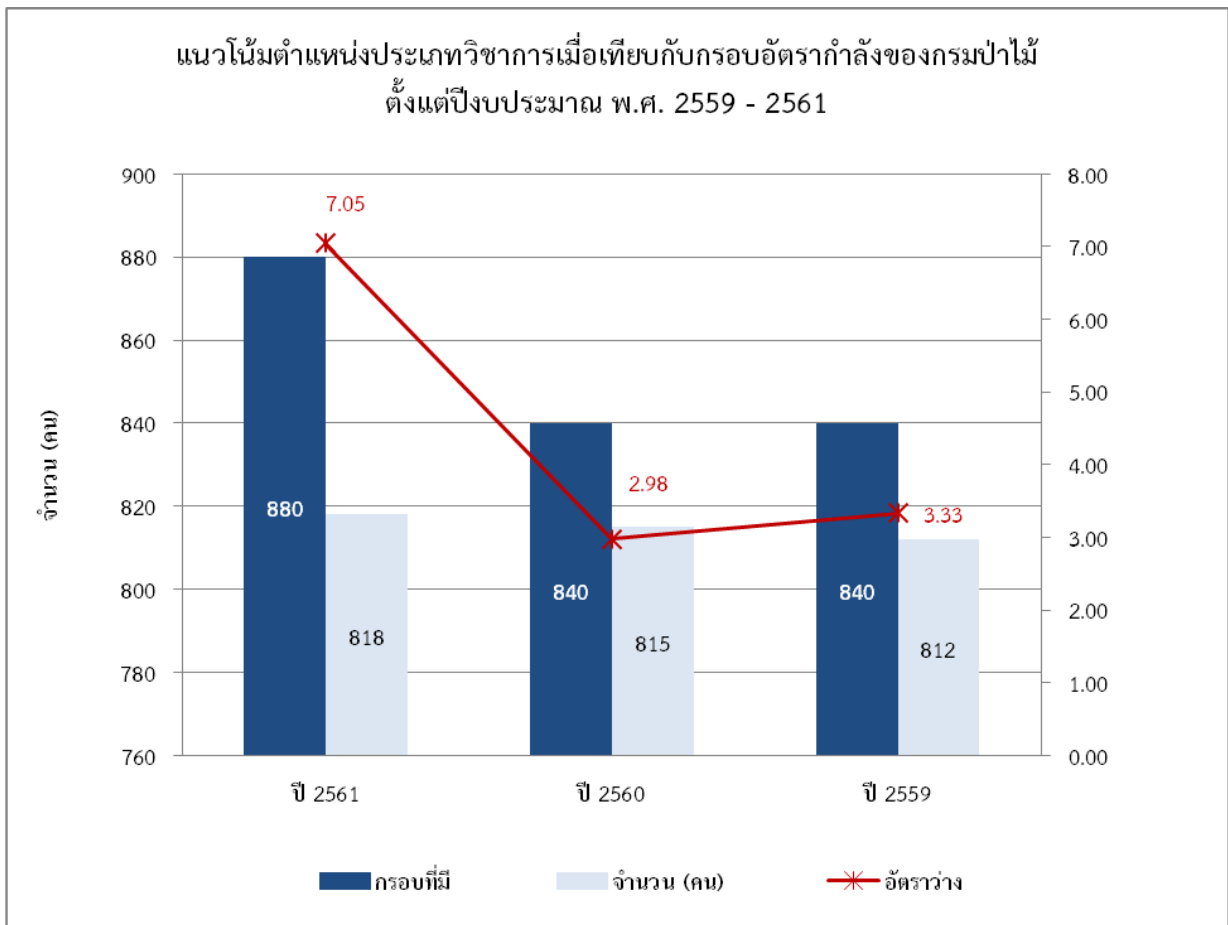
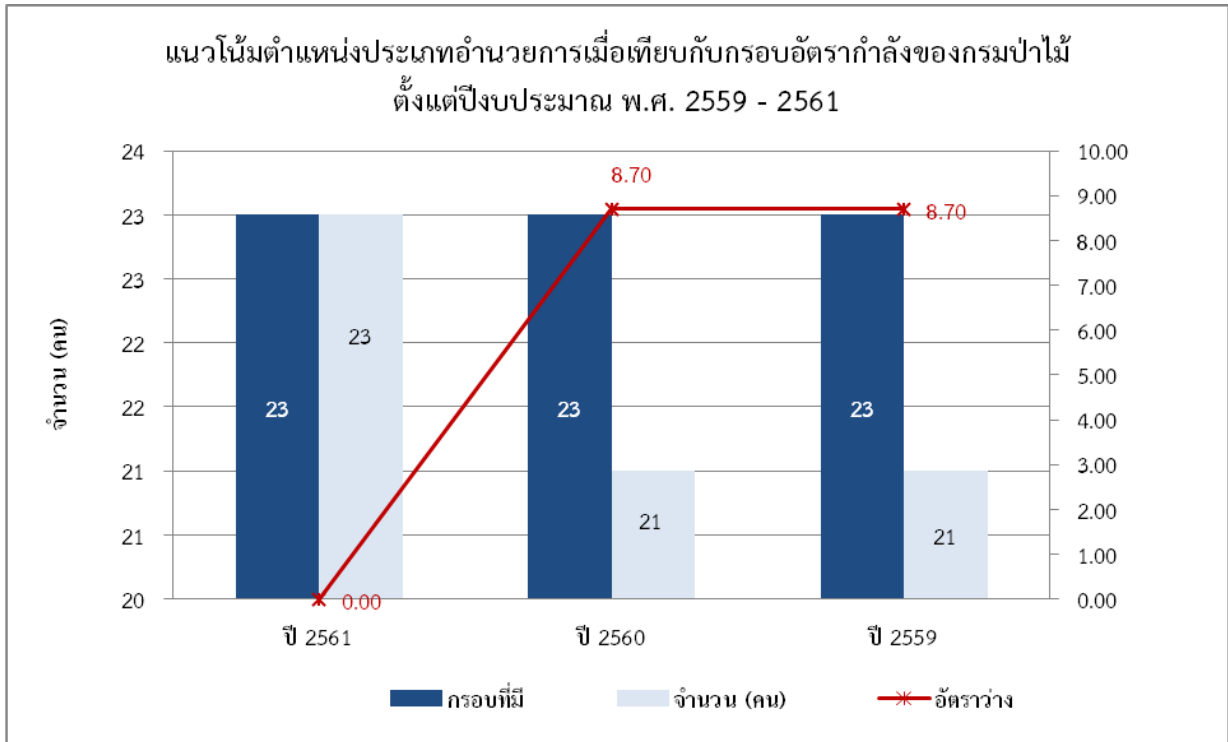
๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

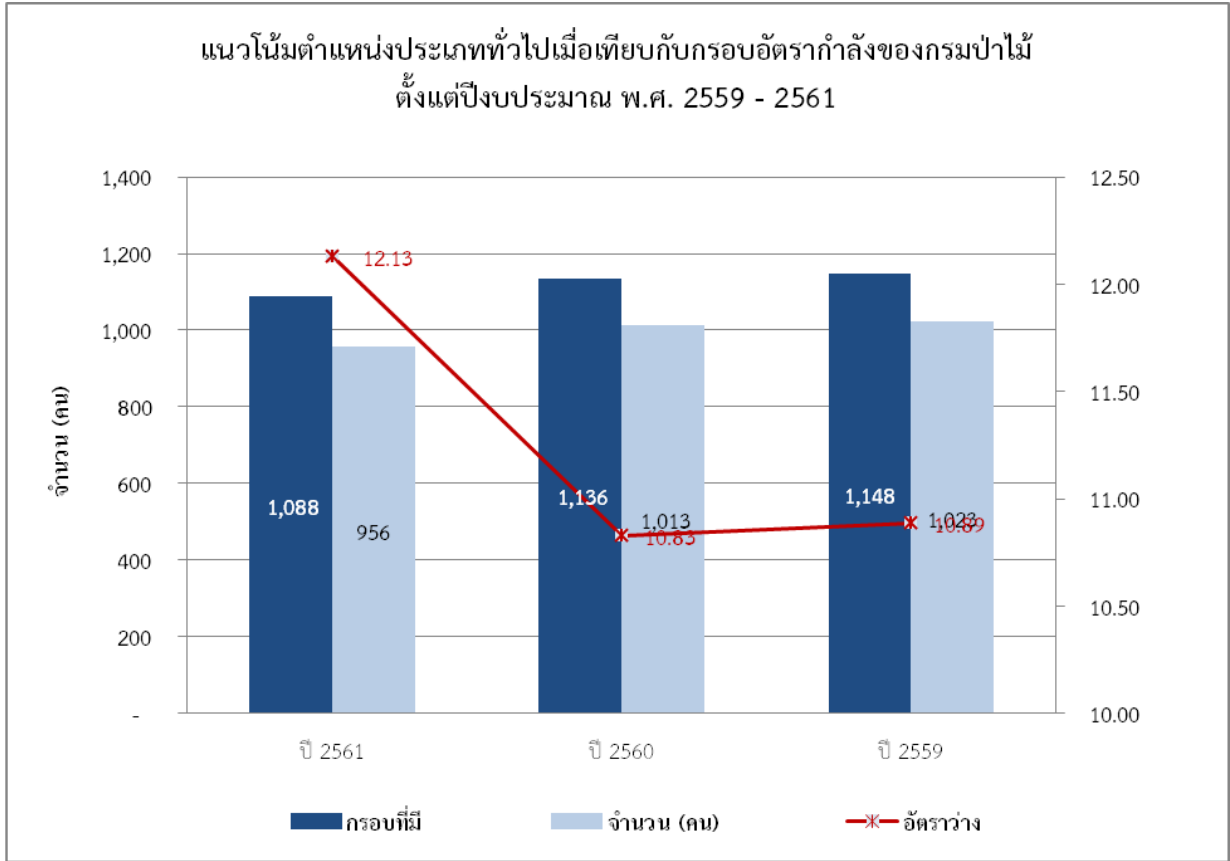


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

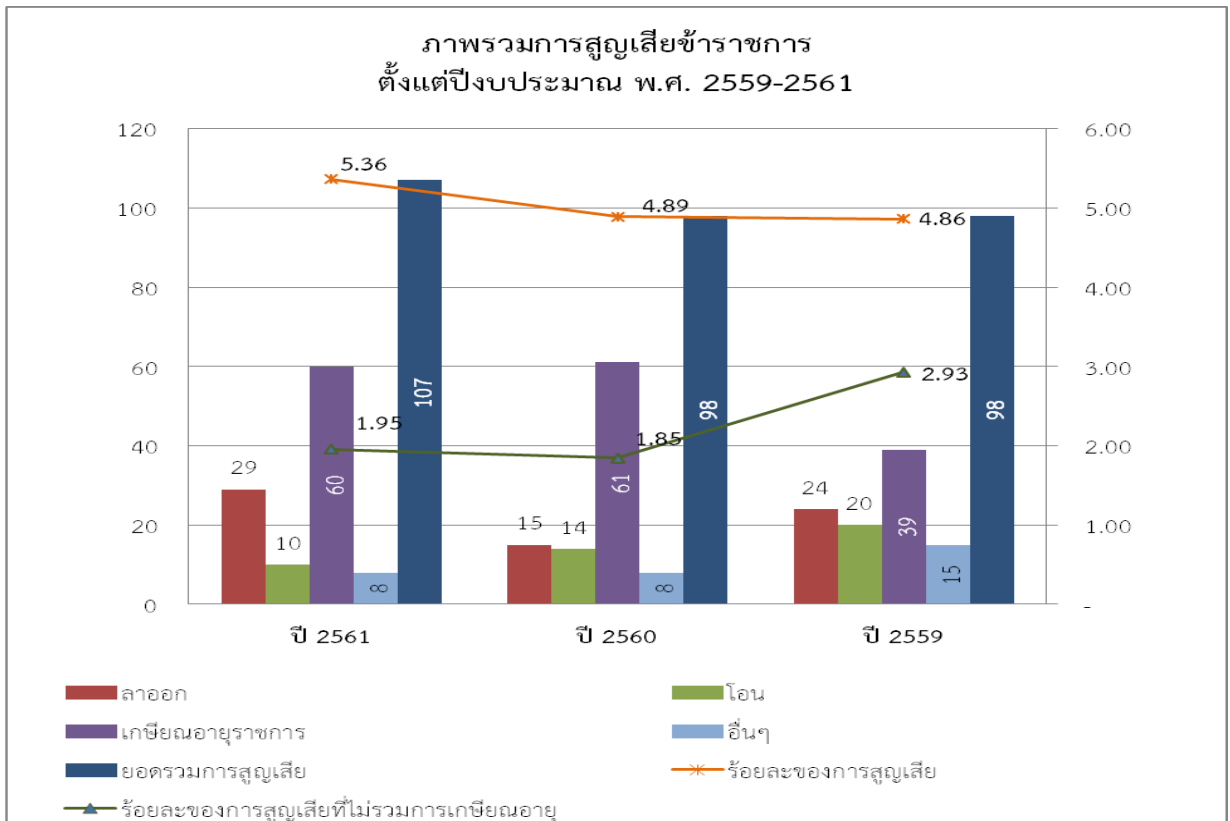
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



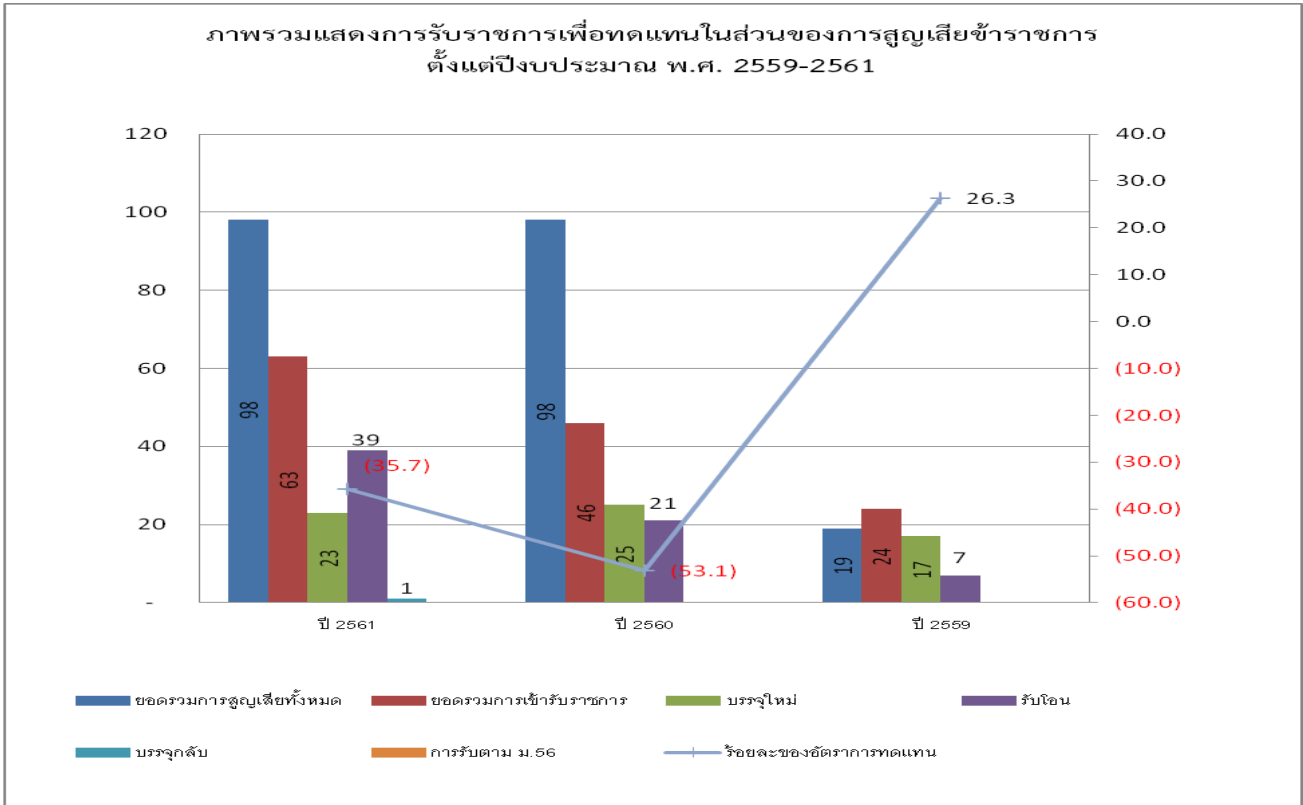




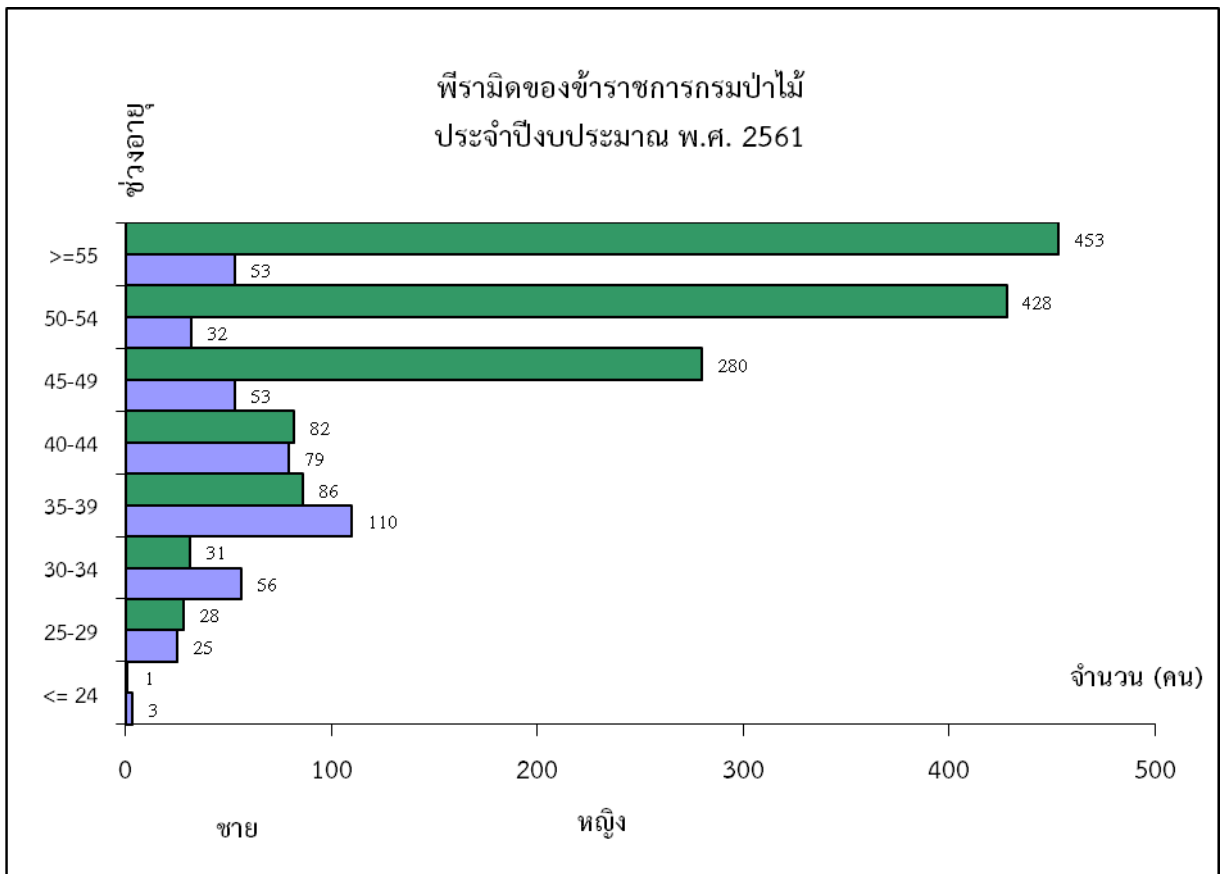
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



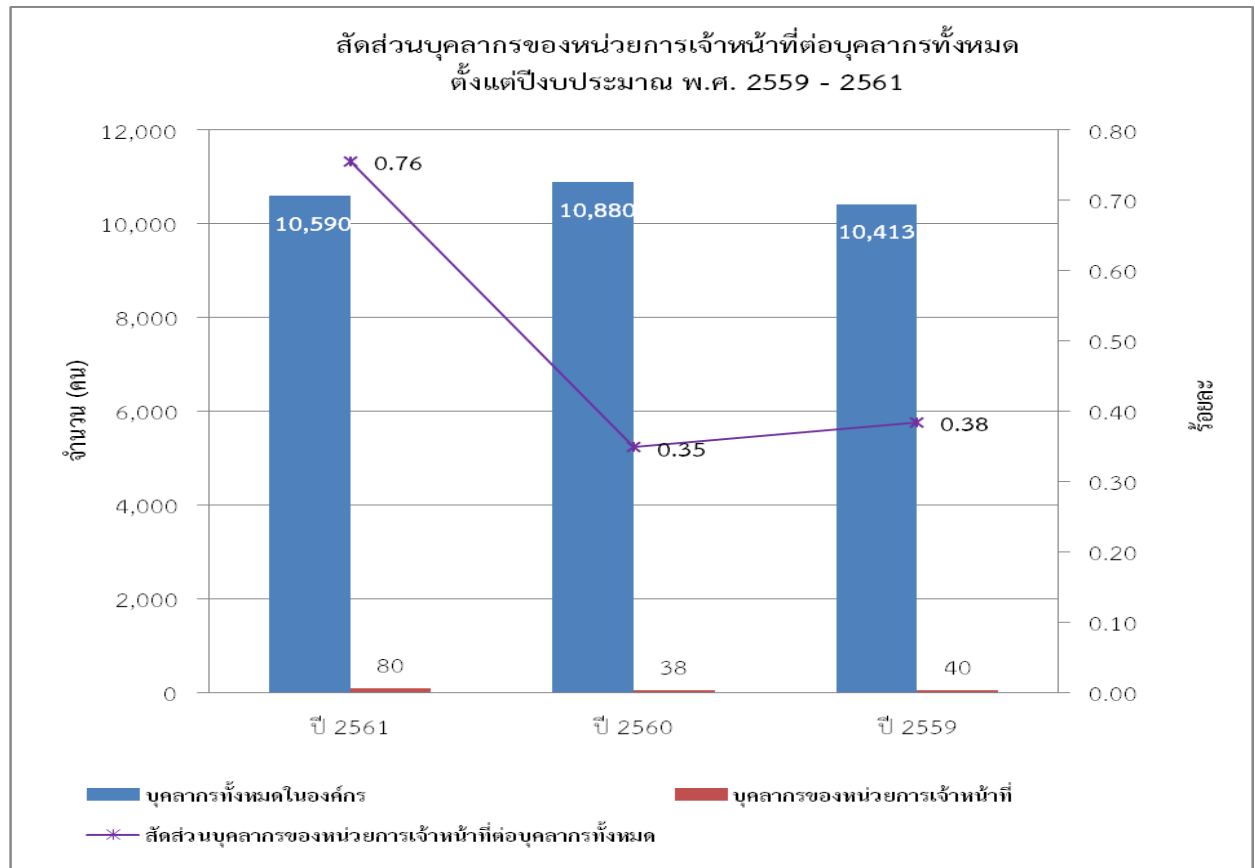
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)



๓.๗.แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

