



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๑๘๑๕๗ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

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

กรมป่าไม้ขอส่งผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เรียนมาเพื่อทราบ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ต่อไป โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากเว็บไซต์ <https://www.forest.go.th/person/>

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายบรรณรักษ์)

เลขรับ..... ๕๗๘

วันที่รับ..... (๑) ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๕

เวลา..... (๑) - ๒ พ.ย. ๒๕๖๕

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๕๒๐๐ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่อธิบดีกรมป่าไม้ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลางขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ร้อยละของความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

๑.๒ ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละของความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

๑.๓ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ ประกอบด้วย ๑ โครงการ คือ การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง ร้อยละของความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี ประกอบด้วย ๒ โครงการ ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๒๕

๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) บุคลากรกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๒๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑. การประเมินผล...

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑. การจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๒๐
๒. ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม ของกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐
๒. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๑๐๐
๓. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้ ร้อยละความสำเร็จเท่ากับ ๘๐

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้งเวียนหน่วยงานเพื่อทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบตามเสนอขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

ลงนามแล้ว



(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้ ...
๒๓ พ.ค. ๒๕๖๕



(นายพฤกษ์ ไสโน)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้

พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ รอบ ๑๒ เดือน

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง
กรมป่าไม้

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
(รอบ ๑๒ เดือน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ ระดับ ๒ : จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานร่วมพิจารณา ระดับ ๓ : ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาร่างแผนกลยุทธ์ฯ เพื่อขอความเห็นชอบ ระดับ ๔ : ผู้บริหารกรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : แจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๒. ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จในการ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ : ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ระดับ ๒ : รวบรวมรายงาน สรุปผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ระดับ ๓ : ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๔ : จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานพร้อม ข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
๓. การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมป่าไม้	ระดับความสำเร็จในการ สรรหาและคัดเลือก ข้าราชการเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผล สัมฤทธิ์สูง	ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ กรมป่าไม้ ระดับ ๒ : กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๓ : ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการกำหนด ระดับ ๔ : รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอผู้บริหาร กรมป่าไม้ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : รายงานผลการคัดเลือกของกรมป่าไม้ ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาบุคคลมาลงในตำแหน่งว่างที่มีงบประมาณ	ระดับ ๑ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๒ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๕ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๓ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๔ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งว่าง	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

หมายเหตุ : ผลการสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๙.๓๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ : วิเคราะห์ข้อควรปรับปรุงในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ : รายงานผลการวิเคราะห์เพื่อขออนุมัติจากผู้มีอำนาจและแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ : ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ : นำเสนออธิบดีกรมป่าไม้ เพื่อโปรดทราบและลงนาม	ผล : ร้อยละ ๒๕ (ระดับ ๑)	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับสำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) บุคลากรกรมป่าไม้	ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ระดับ ๑ : น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๒ : ร้อยละ ๖๑-๖๕ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๓ : ร้อยละ ๖๖-๗๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๔ : มากกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้	ผล : ร้อยละ ๒๕ (ระดับ ๑)	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับสำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

หมายเหตุ : แผนงานที่ ๒ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) บุคลากรกรมป่าไม้ เป็นการสำรวจบุคลากรกรมป่าไม้ทั้งหมด ว่ามีจำนวนผู้ที่ได้รับการอบรม/เพิ่มความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นจำนวนเท่าไร ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔-เดือนกันยายน ๒๕๖๕ โดยทำการสำรวจในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และรายงานผลในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ ๑ : ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : ประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ระดับ ๓ : แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม ระดับ ๔ : แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนกันยายน	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา	ระดับ ๑ : น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี ระดับ ๒ : ร้อยละ ๕๑-๕๕ ตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี ระดับ ๓ : ร้อยละ ๕๖-๖๐ ตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี ระดับ ๔ : ร้อยละ ๖๑-๖๕ ตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี ระดับ ๕ : ร้อยละ ๖๖ ขึ้นไป ตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบและคุ้มครอง จริยธรรม กรมป่าไม้	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริต ประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้	ระดับที่ ๑ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๐ ระดับที่ ๒ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๑-๗๐ ระดับที่ ๓ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๗๑-๙๐ ระดับที่ ๔ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่าร้อยละ ๙๐	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	กลุ่มงานจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด และตรวจสอบได้	<u>ระดับที่ ๑</u> จัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) <u>ระดับที่ ๒</u> นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการ <u>ระดับที่ ๓</u> แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) <u>ระดับที่ ๔</u> คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกและเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด <u>ระดับที่ ๕</u> หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลที่มีคุณสมบัติไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด	ผล : ร้อยละ ๒๐ (ระดับที่ ๑)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมป่าไม้	ผลคะแนนประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕	ระดับ ๑ : คะแนนประเมิน น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๒ : คะแนนประเมิน ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ : คะแนนประเมินมากกว่า ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่เกิน ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ : คะแนนประเมิน มากกว่าร้อยละ ๙๐	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	กลุ่มงานจริยธรรม
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม ของกรมป่าไม้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม ของกรมป่าไม้	ระดับที่ ๑ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๐ ระดับที่ ๒ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๑-๗๐ ระดับที่ ๓ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๗๑-๙๐ ระดับที่ ๔ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่าร้อยละ ๙๐	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับที่ ๔)	กลุ่มงานจริยธรรม

หมายเหตุ : แผนงานที่ ๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมป่าไม้ ผลคะแนนประเมิน ITA ได้ร้อยละ ๙๑.๖๕

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้ ๑.๑ โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑.๒ โครงการคัดเลือก “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑.๓ โครงการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก ระดับ ๒ : พิจารณาลักษณะ วิธีการ ในการคัดเลือก ระดับ ๓ : รายงานผลการคัดเลือกให้อธิบดีกรมป่าไม้ทราบ ระดับ ๔ : ประกาศผลการคัดเลือกให้ทุกหน่วยงานทราบตามช่องทางต่างๆ ระดับ ๕ : ส่งรายชื่อผู้ได้รับรางวัลในโครงการคัดเลือกให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทน กรณีพิเศษ	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	กลุ่มงานจริยธรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๒. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๒ : จัดทำร่างแผนความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานร่วมพิจารณา ระดับ ๓ : ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาร่างแผนฯ เพื่อขอความเห็นชอบ ระดับ ๔ : ผู้บริหารกรมป่าไม้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : แจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน
๓. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้	ระดับ ๑ : ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ระดับ ๒ : ร้อยละ ๕๑-๕๙ ระดับ ๓ : ร้อยละ ๖๐-๖๙ ระดับ ๔ : ร้อยละ ๗๐-๗๙ ระดับ ๕ : ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ผล : ร้อยละ ๘๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน

หมายเหตุ : แผนงานที่ ๓ การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้ ผลการสำรวจฯ ได้ร้อยละ ๗๗.๐๒