



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๑ ๖ ๒ ๐ ๕ วันที่ ๑ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

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

กรมป่าไม้ขอส่งรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เรียนมาเพื่อทราบ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ต่อไป โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากเว็บไซต์ <https://www.forest.go.th/person/>

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้

พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ รอบ ๑๒ เดือน

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

กรมป่าไม้

ภาพรวมกรมป่าไม้

วิสัยทัศน์กรมป่าไม้

เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการรักษาป่าเดิม เพิ่มป่าใหม่ ใส่ใจประชาชน
บนรากฐานนวัตกรรม และธรรมาภิบาล

พันธกิจกรมป่าไม้

๑. ป้องกัน และรักษาพื้นที่ป่าไม้ให้คงอยู่
๒. เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
๓. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วม
๔. บริหารจัดการที่ดินป่าไม้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕. วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี ในการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้
๖. ส่งเสริมการจัดการพื้นที่ป่าไม้ เพื่อการนันทนาการและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. พัฒนาความสามารถเชิงรุกขององค์กร ทั้งระบบ กลไก ข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ปัจจุบัน

ภารกิจกรมป่าไม้

กรมป่าไม้มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงป่า และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่า การใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ และการอื่นเกี่ยวกับป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยกลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ควบคุม กำกับ ดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดในพื้นที่รับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซ่ยนต์ กฎหมายว่าด้วยป่าชุมชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษา วิจัย วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่าเพื่อการฟื้นฟูสภาพป่า และระบบนิเวศ

๓. ส่งเสริมการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ ในลักษณะสวนป่าภาคเอกชนและสวนป่าในรูปแบบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ป่าเศรษฐกิจของตลาดในประเทศและต่างประเทศ

๔. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรมไม้ ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้

๕. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้และผลิตผลป่าไม้ และที่เกี่ยวข้องกับไม้และผลิตภัณฑ์ไม้

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

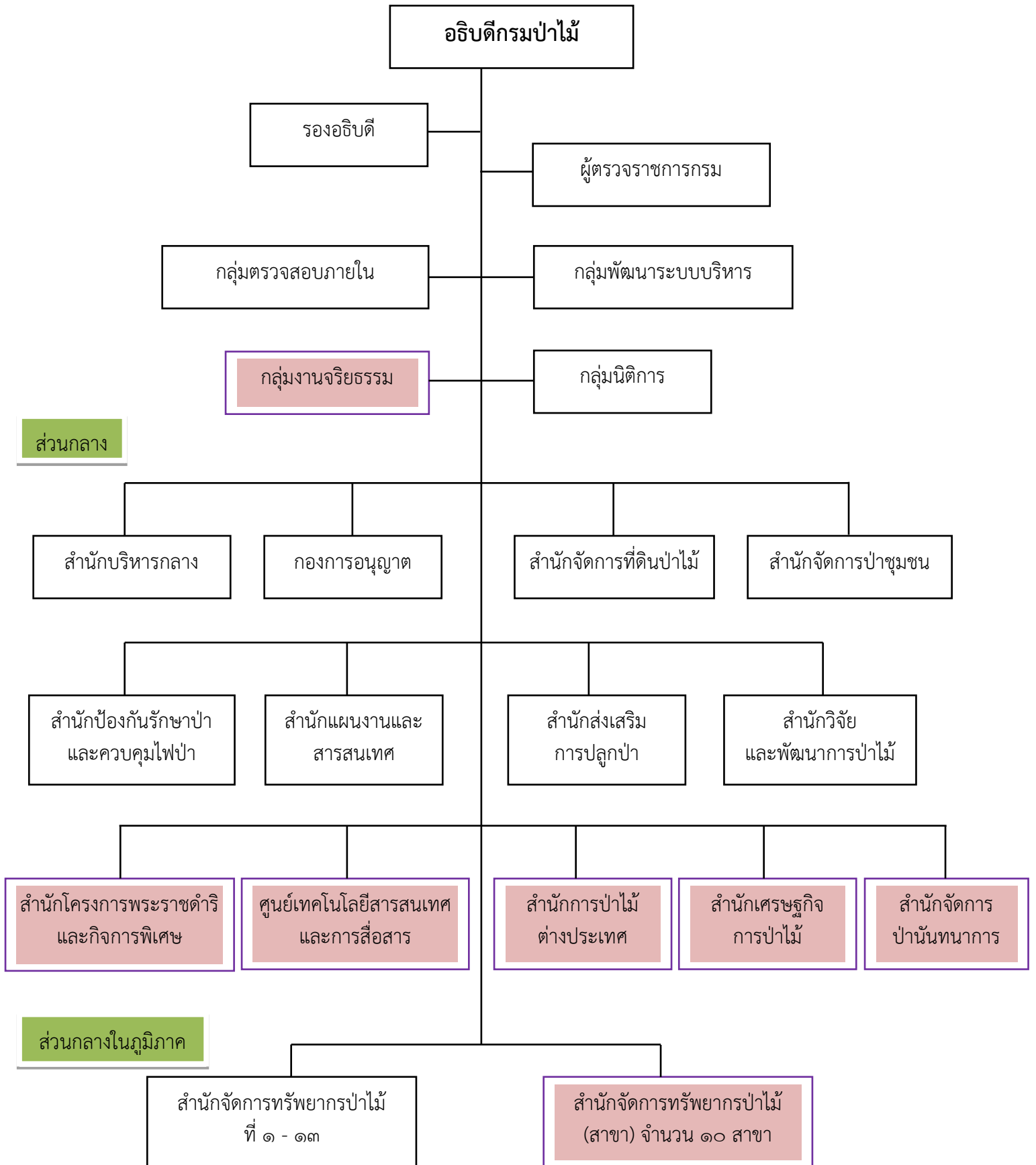
เป้าหมายการให้บริการประชาชน

“รักษาพื้นที่ป่า และเพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ”

ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

1. รักษาพื้นที่ที่มีสภาพป่าในความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ ๓๔ ล้านไร่
2. พื้นที่ป่าไม้ที่ได้รับการฟื้นฟู ๖๓,๐๗๐ ไร่
3. พื้นที่ป่าเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ๒๐,๐๐๐ ไร่
4. จำนวนเนื้อที่ป่าถาวรที่ได้รับการสำรวจสภาพพื้นที่ เพื่อจัดทำข้อมูลที่ดิน ๕๐,๐๐๐ ไร่
5. หมู่บ้านที่ได้รับการสำรวจการถือครองที่ดินในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ๒,๘๕๓ หมู่บ้าน
6. หมู่บ้านที่ได้รับการจัดทำแผนการจัดการทรัพยากรที่ดิน และป่าไม้ระดับพื้นที่ เพื่อจัดระเบียบการใช้ที่ดิน ๓,๐๐๐ หมู่บ้าน
7. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการควบคุมไฟป่ามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมไฟป่า ๑,๐๐๐ หมู่บ้าน
8. จำนวนจุดความร้อน (Hotspot) จากภาพถ่ายดาวเทียม Suomi NPP เซ็นเซอร์ VIIRS ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่กรมป่าไม้รับผิดชอบลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕ ของค่าเฉลี่ยจุดความร้อนย้อนหลัง ๓ ปี ๔๓,๘๒๕ จุด
9. ส่งเสริมจัดตั้งและพัฒนาป่าชุมชน ๔๔๙ ป่าชุมชน
10. ราษฎรในชุมชนได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการป่าชุมชน ๒๐๐ ป่าชุมชน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๖



ส่วนกลาง

ส่วนกลางในภูมิภาค

หน่วยงานที่จัดตั้งตามอำนาจการบริหารภายใน

ราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค

๑. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ (เชียงใหม่)
๒. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชียงราย)
๓. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ (ลำปาง)
๔. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๕. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๖. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖ (อุดรธานี)
๗. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ (ขอนแก่น)
๘. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)
๙. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๑๐. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)
๑๑. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)
๑๒. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)
๑๓. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)
๑๔. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน
๑๕. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่
๑๖. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ สาขานครสวรรค์
๑๗. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ สาขาพิษณุโลก
๑๘. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖ สาขานครพนม
๑๙. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ สาขาอุบลราชธานี
๒๐. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ สาขาปราจีนบุรี
๒๑. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ สาขาเพชรบุรี
๒๒. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ สาขากระบี่
๒๓. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ สาขานราธิวาส

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานราชการ (อัตรา)	จ้างเหมาบริการ (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑,๘๘๘	๖๔๖	๗,๓๘๙	๒,๘๔๗	๑๒,๗๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
(รอบ ๑๒ เดือน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ : ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ระดับ ๒ : รวบรวมรายงาน สรุปผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ระดับ ๓ : ติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๔ : จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานพร้อม ข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
๒. การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมป่าไม้	ระดับความสำเร็จในการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ระดับ ๑ : กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๒ : ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกตามที่คณะกรรมการกำหนด ระดับ ๓ : รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอ ผู้บริหารกรมป่าไม้ให้เห็นชอบ ระดับ ๔ : รายงานผลการคัดเลือกของกรมป่าไม้ ให้ สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง	ระดับ ๑ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๒ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๓ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๔ : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ของตำแหน่งว่าง	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ : วิเคราะห์ข้อควรปรับปรุงในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ : รายงานผลการวิเคราะห์ เพื่อขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ และแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ : ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ : นำเสนออธิบดีกรมป่าไม้ เพื่อโปรดทราบ และลงนาม	ผล : ร้อยละ ๕๐ (ระดับ ๒)	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับสำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) บุคลากรกรมป่าไม้	ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	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)	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ ๑ : ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : ประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ระดับ ๓ : แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ระดับ ๔ : ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับ ๕ : จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	ผล : ร้อยละ ๖๐ (ระดับ ๓)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๙๐ คน	ระดับ ๑ : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๒๙๐ ระดับ ๒ : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๔๐ ระดับ ๓ : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๙๐ ระดับ ๔ : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๔๔๐ ระดับ ๕ : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๔๙๐	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้	ระดับที่ ๑ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ ระดับที่ ๒ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๖๑ - ๗๕ ระดับที่ ๓ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๗๖ - ๙๕ ระดับที่ ๔ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมากกว่าร้อยละ ๙๕	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	กลุ่มงานจริยธรรม
๔. การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จในการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ระดับ ๑ : ติดตามผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๒ : รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๓ : สรุปผลการประเมินตามคู่มือ และหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ ระดับ ๔ : รายงานผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารกรมป่าไม้	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงาน หรือต่างประเภทตำแหน่ง)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหา และคัดเลือกที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบที่กำหนด และตรวจสอบได้	ระดับ ๑ : จัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) ระดับ ๒ : นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (ร่าง) หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการ ระดับ ๓ : แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) ระดับ ๔ : คณะกรรมการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ระดับ ๕ : หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลที่มีคุณสมบัติไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของกรมป่าไม้	ผลคะแนนประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕	ระดับ ๑ : คะแนนประเมินน้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๒ : คะแนนประเมินร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ : คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ ๘๕ แต่ไม่เกินร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ : คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ ๙๐	ผล : ร้อยละ ๗๕ (ระดับ ๓)	กลุ่มงานจริยธรรม
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และคุ้มครองจริยธรรมของกรมป่าไม้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และคุ้มครองจริยธรรมของกรมป่าไม้	ระดับที่ ๑ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ ระดับที่ ๒ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๖๑ - ๗๕ ระดับที่ ๓ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๗๖ - ๙๕ ระดับที่ ๔ : ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่าร้อยละ ๙๕	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๔)	กลุ่มงานจริยธรรม

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้</p> <p>๑.๑ โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ โครงการคัดเลือก “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ โครงการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้</p>	<p>ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก</p> <p>ระดับ ๒ : พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือก</p> <p>ระดับ ๓ : รายงานผลการคัดเลือกให้อธิบดีกรมป่าไม้ทราบ</p> <p>ระดับ ๔ : ประกาศผลการคัดเลือกให้ทุกหน่วยงานทราบตามช่องทางต่าง ๆ</p> <p>ระดับ ๕ : ส่งรายชื่อผู้ได้รับรางวัลในโครงการคัดเลือกให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทน กรณีพิเศษ</p>	<p>๑. “ข้าราชการพลเรือนดีเด่น” ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)</p> <p>๒. “เพชรจรัสแสง” ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)</p> <p>๓. “แสงดาว” ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)</p>	<p>กลุ่มงานจริยธรรม</p>

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการ สร้าง ความ ผูก พัน ของ บุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมป่าไม้	ระดับ ๑ : ผู้บริหารกรมป่าไม้พิจารณาให้ความ เห็นชอบและแจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบและ ดำเนินการตามแผนฯ ระดับ ๒ : ติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๙ เดือน ระดับ ๓ : ติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๔ : จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อม ข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้	ผล : ร้อยละ ๗๕ (ระดับ ๓)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
๓. การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อกรมป่าไม้	ร้อยละความพึงพอใจ และ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กรมป่าไม้	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 ๑๐๐ (ระดับ ๕)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุมในแต่ละด้าน

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (dpis ๖) ของกรมป่าไม้ ยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ว ๑๕) ไม่เหมาะสมกับวิธีการบริหารสถานการณ์ในปัจจุบันในการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญมาปฏิบัติงาน

๔. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๔.๑ การสรรหาบุคคลในบางตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานป่าไม้ นายช่างสำรวจ นิติกร ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก โครงสร้างของกรมป่าไม้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันเกิดจากกรมป่าไม้มีอัตรากำลังน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบมาก ทำให้เกิดการขอโอน ลาออก เพื่อบรรจุใหม่ในหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แต่มีทรัพยากรการบริหารมากกว่า

๔.๒ การโอนภารกิจและทรัพยากรในการบริหารจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยังไม่เป็นไปตามภารกิจ และกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ ทำให้กระทบการบริหารงานภายในของกรมป่าไม้ โดยเฉพาะการบริหารอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรกำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ควรกำหนดช่องทางการส่งเสริมคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น และอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (dpis ๖) ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุง หรือยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ว ๑๕) ดังกล่าว

๕. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๕.๑ ควรกำหนดโครงสร้างหน่วยงานภายในให้ชัดเจน

๕.๒ ควรกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่เพื่อปฏิบัติงานทดแทน

๕.๓ ควรเร่งรัดและใช้มาตรการในการดำเนินการโอนภารกิจและทรัพยากรในการบริหารจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากรมป่าไม้ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และ สำนักงาน ก.พ. ร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และควรติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด