



บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๒๒๕๒๔ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรมป่าไม้ขอส่งแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ มาเพื่อทราบ และพิจารณามอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด ดังนี้

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘ ในรูปแบบไฟล์ word ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ให้ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ทาง Email : rfdpersonnel@gmail.com

๒. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ในรูปแบบไฟล์ word ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ให้ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ทาง Email : rfdpersonnel@gmail.com

๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ ในรูปแบบไฟล์ word ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ให้ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ทาง Email : rfdpersonnel@gmail.com

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



แบบฟอร์ม



ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายบรรณรักษ์)
เลขรับ..... 5182
วันที่รับ..... ๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๗
เวลา..... 19.38

บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/๖๔๓๕ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

ตามหนังสือกรมป่าไม้ ที่ ๑๖๐๑.๓/ว ๑๔๕๕๑ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอส่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แจงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบหลัก นั้น

สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามที่ได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ เสนอผู้รับผิดชอบในการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. ลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายอำนาจ สุธุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- อนุมัติ ตามข้อ ๑
- ลงนามแล้ว

นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๗

“No Gift Policy ทส.โปร่งใสและเป็นธรรม”



แผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้

พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง
กรมป่าไม้

แผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ แจกเวียนหน่วยงานเพื่อทราบ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ รวบรวมรายงาน สรุปผล การดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ระดับ ๓ รวบรวมรายงาน สรุปผล การดำเนินงานรอบ ๙ เดือน ระดับ ๔ รวบรวมรายงาน สรุปผล การดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรมป่าไม้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
เพื่อจูงใจบุคลากรที่มี ศักยภาพไว้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จในการ สรรหาและคัดเลือก ข้าราชการเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมป่าไม้	ระดับ ๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๒ ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการกำหนด ระดับ ๓ รายงาน และประกาศผลการคัดเลือก เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๔ รายงานผลการคัดเลือกของกรมป่าไม้ ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีกระบวนการที่ถูกต้องและทันเวลา	ร้อยละของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมาลงในตำแหน่งว่างในแต่ละปี	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมาลงในตำแหน่งว่างในแต่ละปี	ระดับ ๑ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๔ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งว่าง ระดับ ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ของตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อให้หน่วยงานมีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑ วิเคราะห์ข้อควรปรับปรุงในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ รายงานผลการวิเคราะห์ เพื่อขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ และแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ รายงานอริบตีกรมป่าไม้ เพื่อโปรดทราบ	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้ ระดับ ๔ มากกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกรมป่าไม้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อเป็นการวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและเป็นเครื่องมือ ในการตัดสินใจในการ พัฒนาและบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	ระดับ ๑ ทบทวนระเบียบข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดเตรียมและสำรวจข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๓ แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๔ รวบรวมผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงาน ในสังกัดกรมป่าไม้ เพื่อเสนอให้ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับกรมพิจารณา ระดับ ๕ นำผลการประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการมาใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
เกิดการเรียนรู้ และการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรได้รับ การพัฒนา	การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรของกรมป่าไม้	ระดับ ๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๒๕๐ ระดับ ๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๓๕๐ ระดับ ๓ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๓๕๐	๙๑๗,๗๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ระดับ ๔ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๔๔๐ ระดับ ๕ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๔๙๐			
นำระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำประกันคุณภาพ การฝึกอบรม	การประกันคุณภาพ การฝึกอบรม	ระดับ ๑ ติดตามผลการดำเนินงาน ตามหลักเกณฑ์รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๒ รวบรวมผลการดำเนินงาน ของแต่ละหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๓ สรุปผลการประเมินตามคู่มือ และหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ ระดับ ๔ รายงานผลการดำเนินงานพร้อม ข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารกรมป่าไม้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
นำระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ คุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้	การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบและ คุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้	ระดับ ๑ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด ร้อยละ ๖๑ - ๗๕ ระดับ ๓ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด ร้อยละ ๗๖ - ๙๕ ระดับ ๔ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด มากกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) เป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบที่กำหนด และตรวจสอบได้</p>	<p>การจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงาน หรือ ต่างประเภทตำแหน่ง)</p>	<p>ระดับ ๑ จัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงาน หรือต่างประเภทตำแหน่ง) ระดับ ๒ นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการ ระดับ ๓ แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (กรณีต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่ง) ระดับ ๔ คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกสรุปเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ระดับ ๕ หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลที่มีคุณสมบัติไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในต่างสายงานหรือต่างประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>	<p>สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลคะแนนประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมป่าไม้	ระดับ ๑ คะแนนประเมินน้อยกว่า ร้อยละ ๘๗.๑๑ ระดับ ๒ คะแนนประเมินร้อยละ ๘๗.๑๒ - ๘๘.๙๙ ระดับ ๓ คะแนนประเมินร้อยละ ๘๙.๐๐ - ๙๑.๖๔ ระดับ ๔ คะแนนประเมินมากกว่า ร้อยละ ๙๑.๖๕ ขึ้นไป	๓๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
มีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และคุ้มครองจริยธรรมของกรมป่าไม้	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และคุ้มครองจริยธรรมของกรมป่าไม้	ระดับ ๑ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๖๑ - ๗๕ ระดับ ๓ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๗๖ - ๙๕ ระดับ ๔ ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมากกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการ จัดโครงการยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรกรมป่าไม้	การยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรกรมป่าไม้ ๑. โครงการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. โครงการคัดเลือก “เพชรจรัสแสง” บุคคล ต้นแบบ สังกัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. โครงการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบ ความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือก ระดับ ๒ พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือก ระดับ ๓ รายงานผลการคัดเลือกให้อธิบดี กรมป่าไม้ทราบ ระดับ ๔ ประกาศผลการคัดเลือกให้ทุก หน่วยงานทราบ ตามช่องทางต่าง ๆ ระดับ ๕ ส่งรายชื่อผู้ได้รับรางวัลในโครงการ คัดเลือกให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนัก บริหารกลาง เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง/ เลื่อนค่าตอบแทน กรณีพิเศษ	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้างความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้	การจัดทำแผนปฏิบัติการ สร้างความผูกพันของ บุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๑ ผู้บริหารกรมป่าไม้พิจารณา ให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้ หน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ระดับ ๒ ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			ระดับ ๓ ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน ระดับ ๔ ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๕ จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้			
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจ และ ความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อกรมป่าไม้	การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้	ระดับ ๑ ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๑ - ๕๙ ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

แบบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

รอบ ๖ เดือน รอบ ๙ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘					
๑. ชื่อโครงการ/กิจกรรม :					
ชื่อตัวชี้วัด :					
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :					
ผู้ดำเนินการ/จัดเก็บข้อมูล/รายงานผล :					
เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับ	รายละเอียดการดำเนินการ				
๑					
๒					
๓					
๔					
๕					
ข้อมูลผลการดำเนินงาน : งบประมาณ.....เบิกจ่าย.....คงเหลือ.....คิดเป็นเบิกจ่ายร้อยละ..... โดยมีรายละเอียดขั้นตอนผลการดำเนินงาน ดังนี้.....(บรรยาย หรือ ลำดับข้อ)					
การคำนวณคะแนนจาก ผลการดำเนินงาน : ระดับคะแนน	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ค่าเป้าหมาย					
ค่าระดับคะแนนที่ได้					
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :					
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :					
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงาน :					
หลักฐานอ้างอิง :					
๑.....					
๒.....					