



แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการ

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือ ให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

2. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำ รายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

3. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

3.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.2 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

4. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และ ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

2) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ 2

5. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้ สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ส่วนราชการ กรมป่าไม้

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายสรชัย อัจฉบุญ)

อธิบดีกรมป่าไม้

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

๒๓ / ธันวาคม / ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวภัทรียา ศรีสมุทร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์ 0 2561 4292 – 3 ต่อ 5196

โทรสาร 0 2579 2595

E-Mail : phathareeya.sr@forest.go.th

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการ ดำเนินงาน	
		1	2	3	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	20.00					15.00
1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	5	5.00
1.2 การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	1	1.25
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	3	3.75
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	3.75	1	2	3	1	1.25
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					15.56
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	6.67	1	2	3	2	4.44
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	3	6.67
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	2	4.44
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	10.00	1	2	3	3	10.00
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	10.00	1	2	3	3	10.00
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	10.00	1	1	1	3	10.00
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	20.00					20.00
12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.00	1	2	3	3	15.00
13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับองค์กร	5.00	0		5	5	5.00
น้ำหนักรวม	100.00	ค่าคะแนนที่ได้			90.56	

ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (20 คะแนน)

1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (5 คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ 3 ประจำปี พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2564
(สามารถแนบเอกสารขนาด A4 เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นที่ 1 ป้องกันรักษาพื้นที่ป่าที่เหลือน้อยให้คงอยู่ และยั่งยืน</p> <p>ประเด็นที่ 2 แก้ไขปัญหาราษฎรในพื้นที่ป่าไม้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม</p> <p>ประเด็นที่ 3 ปรับปรุงและบูรณาการด้านการพัฒนาองค์กรและกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นที่ 4 บูรณาการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</p> <p>ประเด็นที่ 5 พื้นฟูป่าเสื่อมโทรม และป่าที่ถูกบุกรุกอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นที่ 6 เพิ่มพื้นที่ป่านอกเขตพื้นที่ป่าไม้ตามกฎหมาย</p> <p>ประเด็นที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ</p>	<p>1. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้</p> <p>3. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้</p> <p>5. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>6. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>7. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p>ปีที่ 1 ถึง ปีที่ 6</p>

1.2 การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง (15 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1) แผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	3	<ol style="list-style-type: none"> ใช้แผนอัตราค่าจ้างของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ส่วนราชการต้องการ (1 คะแนน) มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตราค่าจ้างประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (2 คะแนน) มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (3 คะแนน)
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	1	<ol style="list-style-type: none"> มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (1 คะแนน) มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ 6 ของกรอบอัตราค่าจ้าง (2 คะแนน) มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 6 ของกรอบอัตราค่าจ้าง (3 คะแนน)
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	3	<ol style="list-style-type: none"> มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (1 คะแนน) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (2 คะแนน) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (3 คะแนน)
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	1	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (1 คะแนน) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (2 คะแนน) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (3 คะแนน)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (1 คะแนน) 2. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (2 คะแนน) 3. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (3 คะแนน)
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (1 คะแนน) 2. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (2 คะแนน) 3. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ 1 เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (3 คะแนน)
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1 คะแนน) 2. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย 3 ระบบ ดังนี้ (2 คะแนน) <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม 2.2 ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ 2.3 ระบบการออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ 3. มีการนำ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ 2 มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3 คะแนน)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 10)</p>	3	<p>1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.20/2552 (1 คะแนน)</p> <p>2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (2 คะแนน)</p> <p>3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (3 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก/กอง/องค์กร <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
<p>9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ 10)</p>	3	<p>1. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง (1 คะแนน)</p> <p>2. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (2 คะแนน)</p> <p>3. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3 คะแนน)</p>

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ 10)</p>	3	<p>1. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (1 คะแนน)</p> <p>2. การพิจารณาตามข้อ 1 เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (2 คะแนน)</p> <p>3. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (3 คะแนน)</p> <p>3.1 การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส</p> <p>3.2 กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลในการพิจารณาคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส</p> <p>3.3 การกำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีมีตำแหน่งว่างของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ โดยแจ้งให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติ</p> <p>3.4 การมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้</p> <p>3.5 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหลายช่องทาง เช่น ทางหนังสือ เว็บไซต์ สายด่วนกรมป่าไม้ 1310 กด 3</p>
<p>11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ 10)</p>	3	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ 1 คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>เรื่องร้องทุกข์ด้านวินัย จำนวน 50 เรื่อง</p> <p>เรื่องร้องทุกข์ด้านบริการ จำนวน 10 เรื่อง</p> <p>เรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารงาน จำนวน 1 เรื่อง</p>

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>1. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมกำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>ผู้นำของกรมป่าไม้ มีเป้าหมายให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สร้างบรรยากาศของการทำงานที่เปิดโอกาสให้มีบทบาทในการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลงสร้างพลังในการขับเคลื่อน และเกิดการระเบิดจากภายใน เกิดจากความตระหนัก มุ่งมั่น ตั้งใจ มีเป้าหมายเดียวกันของผู้นำ และสมาชิกในองค์กร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมา ผู้นำกรมป่าไม้ได้ดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายข้างต้น ดังนี้</p> <p>1.1 การประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นกระบวนการแสดงความตั้งใจหรือคำมั่นที่ผู้นำขององค์กรจะนำหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใสปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเจตจำนงที่ได้แสดงไว้ และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ ยึดมั่น ถือปฏิบัติ พร้อมทั้งร่วมลงนามรับทราบประกาศเจตจำนงฯ เพื่อเป็นการติดตามประเมินการรับรู้ของกิจกรรมดังกล่าวเพื่อนำไป พัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่อไป</p> <p>1.2 การประกาศข้อตกลงคุณธรรมเป้าหมาย กรมป่าไม้ เป็นกระบวนการประกาศเป้าหมายร่วมกัน ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ ในเรื่องของปัญหาที่กรมป่าไม้อยากแก้ ความดีที่กรมป่าไม้อยากทำ และคุณธรรมเป้าหมาย “กรมป่าไม้จะเป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นรักษาป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียว ปลุกต้นไม้ในใจประชา ด้วยคุณธรรมอันแท้จริง” ทั้งนี้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อตกลงนี้ โดยผู้นำของกรมป่าไม้ได้แจ้งเวียนหนังสือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความเห็นต่อ (ร่าง) ประกาศดังกล่าวฯ เพื่อนำความคิดเห็นของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขประกาศฯ และให้ผู้นำขององค์กรลงนามแจ้งเวียนให้บุคลากรได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติต่อไป</p>

มิตีที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>1.3 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) ผู้นำของกรมป่าไม้ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการฯ และให้แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติตาม และรายงานผลฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและร่วมกันสร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม สร้างสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีธรรมาภิบาล มีความสมานฉันท์และยั่งยืน</p> <p>1.4 โครงการการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ เป็นกระบวนการที่ผู้นำของกรมป่าไม้ มีเป้าหมายให้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำความดี ประพฤติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น และสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผู้ได้รับรางวัล จำนวน 12 ราย</p> <p>2. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ผู้บริหารกรมป่าไม้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณโครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p>2.1 การพิจารณาคัดเลือก เพชรจรัสแสง บุคคลต้นแบบสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 4 ราย</p> <p>2.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เจริญญ รักษ์ป่า รักแผ่นดิน สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สำหรับเป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรกรมป่าไม้</p>

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>2.3 โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงานด้วยการคิดบวก”</p> <p>2.4 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนานักกฎหมาย ภาครัฐ ระดับชำนาญการขึ้นไป” รุ่นที่ 28 ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>2.5 หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรม ระดับกลาง รุ่นที่ 16 จัดโดยสำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>2.6 หลักสูตรการบริหารการงบประมาณระดับกลาง รุ่นที่ 3 จัดโดยสำนักงานงบประมาณ</p> <p>3. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผู้บริหารกรมป่าไม้ ให้การสนับสนุนให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>3.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณากำหนด รายละเอียดของแบบบรรยายลักษณะงานให้ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง</p> <p>3.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการทั่วไปของแต่ละสำนัก และจัดการประชุม คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ราชการทั่วไป เพื่อพิจารณาวิธีการในการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นธรรม เหมาะสม มีความเป็นมาตรฐาน และถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กรมป่าไม้กำหนด</p>

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ 15)</p>	3	<p>1. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (1 คะแนน)</p> <p>2. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (2 คะแนน)</p> <p>3. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (3 คะแนน)</p>
<p>13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ 5)</p>	5	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีจิตสาธารณะและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนกรมป่าไม้ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าไว้</p>

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>กรมป่าไม้ได้จึงจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมป่าไม้ในด้านการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</u> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน 1.2 การประชาสัมพันธ์งานด้านป่าไม้ผ่านสื่อ 1.3 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร 1.4 การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.5 การจัดเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ 1.6 การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง <p>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <u>การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</u> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.2 การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม 2.3 การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของกรมป่าไม้ 2.4 การจัดทำการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น 2.5 โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น 3. การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้ โดยการเพิ่มสวัสดิการใหม่ ได้แก่ การเปิดให้บริการร้านอาหารญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 ณ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 7 (ขอนแก่น) และเห็นชอบในหลักการ (อยู่ระหว่างดำเนินการ) การเปิดให้บริการกาแฟบ้านไร่ชาวดอย และร้านสวัสดิการกรมป่าไม้เกาะล้าน (หาดแหลมทอง)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	2564		2563		2562	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
2.1.1 อัตรากำลังคน						
1) ข้าราชการ	1,630	17.76	1,656	18	1,739	18.27
2) ลูกจ้างประจำ	941	10.26	950	10.33	1,214	12.75
3) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
4) พนักงานราชการ	6,102	71.98	6,594	71.67	6,565	68.97
ผลรวมกำลังคน	8,673	100	9,200	100	9,518	100
2.1.2 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
1) การเข้ารับราชการ	55	100	130	100	49	100
- บรรจุใหม่	13	23.64	107	82.31	21	42.86
- รับโอน	42	76.36	21	16.15	28	57.14
- บรรจุกลับ	-	-	2	1.54	-	-
- การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	-	-	-	-	-	-
2) การสูญเสียข้าราชการ	165	100	134	100	105	100
- ลาออก	62	37.58	40	29.86	29	27.62
- ให้ออน	28	16.97	22	16.41	20	19.05
- เกษียณอายุราชการ	75	45.45	72	53.73	56	53.33
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

2.2 ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	2564			2563			2562		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
1. บริหาร	6	4	33.33	6	4	33.33	6	4	33.33
2. อำนวยการ	23	23	0.00	23	23	0.00	23	23	0.00
3. วิชาการ	996	837	15.96	996	845	15.16	880	805	8.52
4. ทักษะ	896	766	14.51	911	784	19.94	1,065	907	14.84
รวม	1,921	1,630	15.15	1,936	1,656	14.46	1,974	1,739	11.90

2.3 ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	2564		2563		2562	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= 24	-	2	-	3	1	-
25-29	25	16	48	35	29	23
30-34	72	70	74	57	51	27
35-39	107	57	112	73	121	89
40-44	103	82	92	83	80	68
45-49	68	149	65	184	61	246
50-54	31	336	25	384	28	406
>=55	47	465	41	380	51	458
รวม	453	1,177	457	1,199	422	1,317

2.4 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	2564	2563	2562
1. ข้าราชการ	33	31	32
2. พนักงานราชการ	35	34	38
รวม	68*	65*	70*

หมายเหตุ : * หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฝึกอบรม และงานวินัย

2.5 ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	2564		2563		2562	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
2.5.1 งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
-งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	5,177,357,100.00	100	5,375,574,300.00	100	5,584,096,300	100
-งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	2,548,802,700.00	49.23	2,543,599,000.00	47.32	2,490,700,400	44.60
2.5.2 ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
-ค่าใช้จ่ายบุคลากร	2,716,968,028.63	76.91	2,520,242,434.62	50.90	2,745,927,421.79	46.38
-ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	15,142,991.17	0.43	21,448,888.36	0.43	58,045,780.78	0.98
-ค่าใช้จ่ายเดินทาง	354,387,813.67	10.03	394,238,664.50	7.96	460,850,445.13	7.78
-ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	445,961,025.09	12.62	1,801,152,082.63	36.37	2,404,364,030.14	40.61
-ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	-	0	165,155,398.31	3.34	143,905,553.98	2.43
-ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	0	49,434,138.00	1.00	107,878,719.40	1.82
-ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	0	250.00	0.00	46,634.50	0.00
รวมต้นทุนผลผลิต	3,532,459,858.56	100	4,951,671,856.42	100	5,920.98	100
	2564		2563		2562	
2.5.3 ข้อมูลรายงานต้นทุน กิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
-ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	2,716,968,028.63		2,543,296,668.02		2,803,973,202.57	
-จำนวนบุคลากรที่ใช้ คำนวณ (คน)		9,923		9,563		9,518
-ต้นทุนต่อหน่วย ด้านบริหารบุคลากร	273,805.10		265,951.75		294,596.89	
-ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	1,657,626.45		23,054,233.40		58,045,780.78	
-จำนวนชั่วโมง/คน การฝึกอบรม		860		1,180		233.30
-ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	1,927.47		19,537.58		248,803.18	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เนื่องด้วย สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล

2.6 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

2.6.1 ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	2564		2563		2562	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
1. ความสำเร็จของการเพิ่ม จำนวนพื้นที่ป่าไม้ของประเทศ -จำนวนพื้นที่ป่าไม้ สำรวจจากภาพถ่ายดาวเทียม	ล้านไร่	ตชว. monitor	102.35	102.488	102.484	102.24	102.49
-จำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่ ทางคืนได้ (เข้าครอบครอง)	ไร่	ตชว. monitor	3,223.34 (ปม)	27,500 (ปม./อส./ทช.)	27,240.50 (ปม.16,363.86)	40,000	23,215.63
2. การปลูกป่าเศรษฐกิจ ในพื้นที่เอกสารสิทธิ์	ไร่		35,120	-	-	-	-
3. จำนวน (Hotspot) ที่ลดลง ในพื้นที่ป่าสงวนฯ	จุด	ไม่เกิน 39,430	30,293	-	-	-	-
4. การจัดหาที่ดินให้ผู้ยากไร้ -จำนวนพื้นที่ป่าสงวนฯ ที่ได้รับการจัดหาที่ดิน เพื่อ นำไปจัดที่ดินทำกินให้ชุมชน	ไร่	256,855	374,047	200,000	238,784	-	-
5. ความสำเร็จของการ ปรับปรุงแนวเขตที่ดินและ ฐานข้อมูลป่าไม้ (One Map)	ระวาง	-	-	-	-	10,000	10,000
6. การดำเนินการจัดทำ แผนปฏิรูปองค์การ -แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ.2484	ผลผลิต	-	-	-	-	3	3
-นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการให้บริการประชาชน และการเชื่อมโยงข้อมูล ภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ผลผลิต	-	-	-	-	4	4
-พัฒนางานวิจัย การขยายผลงานวิจัยในเชิง	ชุมชน	-	-	-	-	700	710

รายการ	หน่วยวัด	2564		2563		2562	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
เศรษฐกิจ โครงการส่งเสริม ผลิตกล้าไม้พันธุ์ดีสำหรับชุมชน							
7. ระดับความสำเร็จในการ ปฏิรูปการบริหารจัดการ ป่าไม้ เพื่อความยั่งยืน	ผลผลิต	-	-	-	-	6	6
8. ร้อยละของคู่มือสำหรับ ประชาชนตาม พ.ร.บ. การ อำนวยความสะดวกฯ ที่ส่วน ราชการสามารถลดระยะเวลาได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	ร้อยละ	-	-	-	-	100	53.84
9. ความสำเร็จของการเพิ่ม และพัฒนาพื้นที่ป่าชุมชน	ป่าชุมชน	6,300	6,000	5,000	5,000	-	-
10. ความสำเร็จของการจัดทำ Big Data ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ระดับ ความสำเร็จ	-	-	เป้าหมายขั้นสูง	เป้าหมายขั้นสูง	-	-
11. ผลการพัฒนาศักยภาพ องค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (ปี 64 : การต่ออายุ ใบอนุญาตด้านอุตสาหกรรมไม้ ในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับ ความสำเร็จ	มีระบบยื่นเรื่องยื่นคำขอ ทางออนไลน์ (e-form) ที่มีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสาร ประกอบได้	มีระบบยื่นเรื่องยื่นคำขอ ทางออนไลน์ (e-form) ที่มีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสาร ประกอบได้	-	-	-	-
12. การประเมินสถานะของ หน่วยงานในการเป็นระบบ ราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	คะแนน	350.00	394.07	-	-	-	-

2.6.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
1/2564	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	26	1,390
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	176
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	46
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	3
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-
2/2564	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	25	1,368
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	166
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	49
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	3
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	1
1/2563	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	24	1,429
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	165
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	26
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	1
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-
2/2563	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	22	1,469
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	148
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	37
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	5
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-
1/2562	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	25	1,439
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	198
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	65
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	3
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	1

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
2/2562	ดีเด่น	90-100	3.00-6.00	25	1,434
	ดีมาก	80-89.99	2.50-2.99	-	225
	ดี	70-79.99	2.00-2.49	-	41
	พอใช้	60-69.99	1.50-1.99	-	7
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-

หมายเหตุ

รอบ 1/63 ขาดคุณสมบัติ (ไม่ได้เลื่อน) 70 คน

รอบ 2/63 ขาดคุณสมบัติ (ไม่ได้เลื่อน) 78 คน

รอบ 1/64 ขาดคุณสมบัติ (ไม่ได้เลื่อน) 8 คน

รอบ 2/64 ขาดคุณสมบัติ (ไม่ได้เลื่อน) 12 คน

2.7 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ไม่มี

2.8 นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**2.8.1 ชื่อนวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ของส่วนราชการ**

คู่มือการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ (Performance Management System : PMS)

2.8.2 ความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

กรมป่าไม้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2559 - 2564 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 บริหารระบบผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กำหนดโครงการจัดทำแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมป่าไม้ ซึ่งสำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ

ส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และการบริหารงานบุคคล ต่อไป

2.8.3 วิธีการดำเนินงาน

- 1) ศึกษา รวบรวมข้อมูล แบบทฤษฎีภูมิ
- 2) วางแผน และกำหนดองค์ประกอบของคู่มือ
- 3) จัดทำร่างคู่มือ

- 4) แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ พิจารณาและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ
- 5) เสนอผู้บริหารกรมป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 6) แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด และนำไปสู่การปฏิบัติ

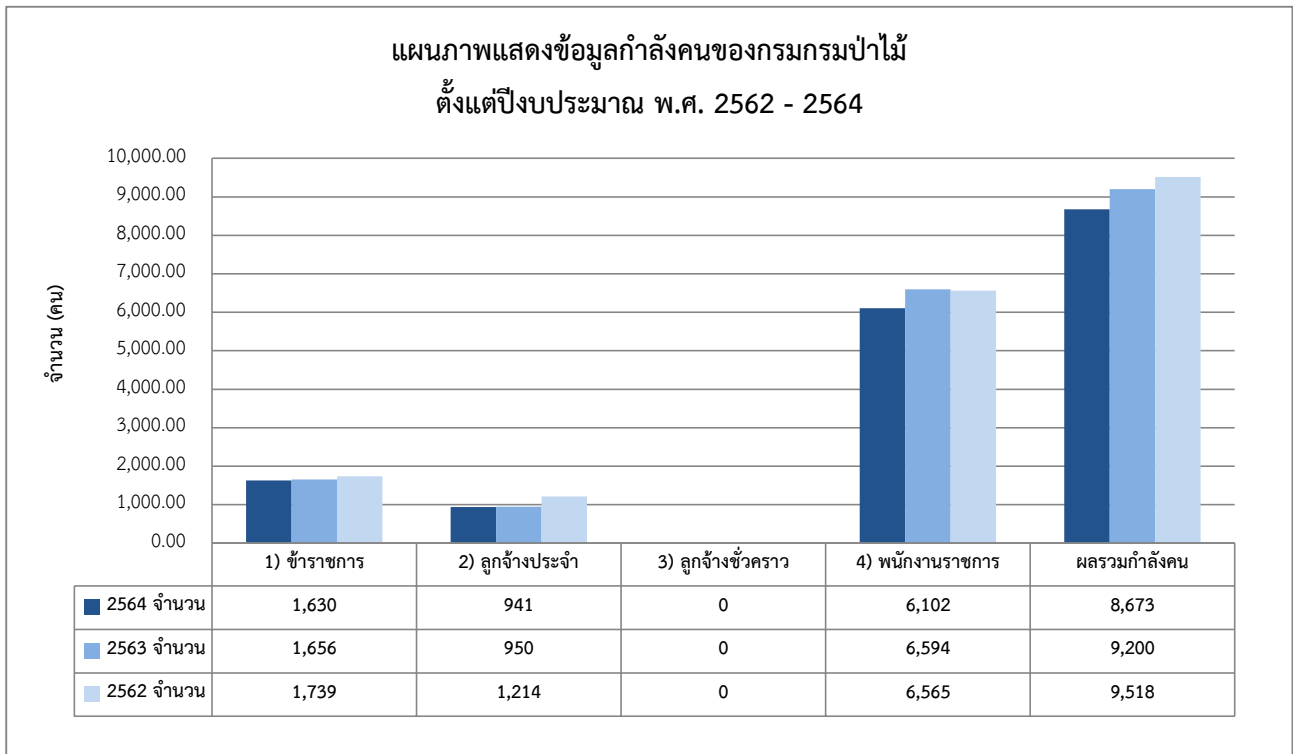
2.8.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้มีคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และใช้เป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงผลงาน และคุณภาพของงาน รวมถึงภาพรวมความสำเร็จขององค์กรและบุคลากรรายบุคคลที่เชื่อมโยงการวางแผนเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์และแผนงานขององค์กรมาเป็นเป้าหมายที่วัดได้และผูกโยงเข้ากับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ และการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรเข้าด้วยกัน และให้บุคลากรทราบและมองเห็นถึงกลยุทธ์ การดำเนินงานและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์กรมป่าไม้

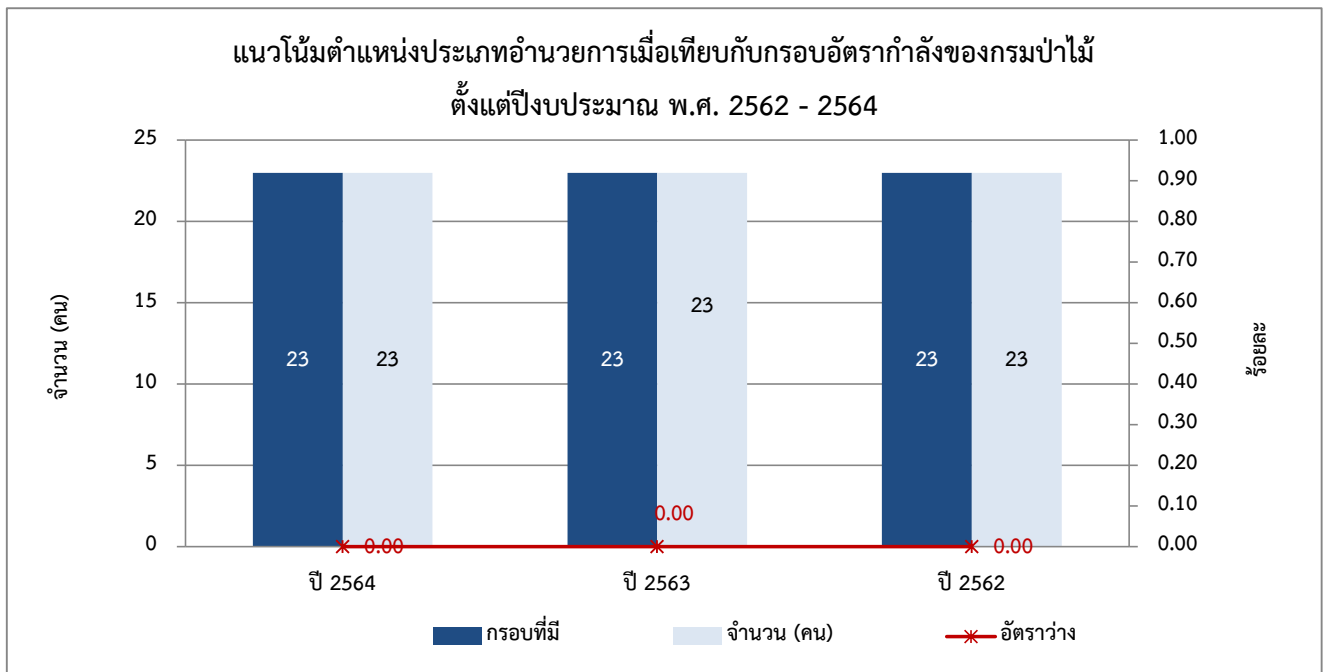
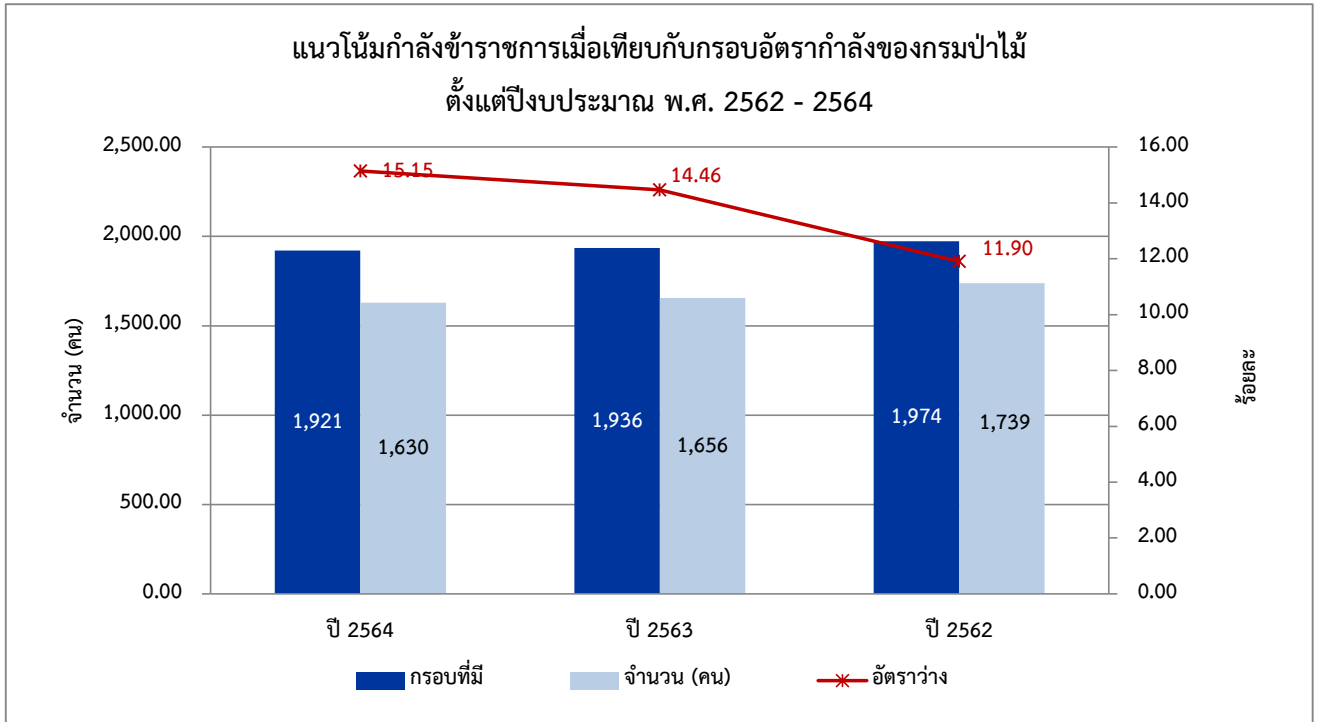
ส่วนที่ 3 ภาคผนวก

- 3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)
- 3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.2)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- 3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)
- 3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)
- 3.5 แผนภาพพีระมิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.3)
- 3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.4)
- 3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.5)
 - ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยงานเจ้าหน้าที่
- 3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.6)
 - ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

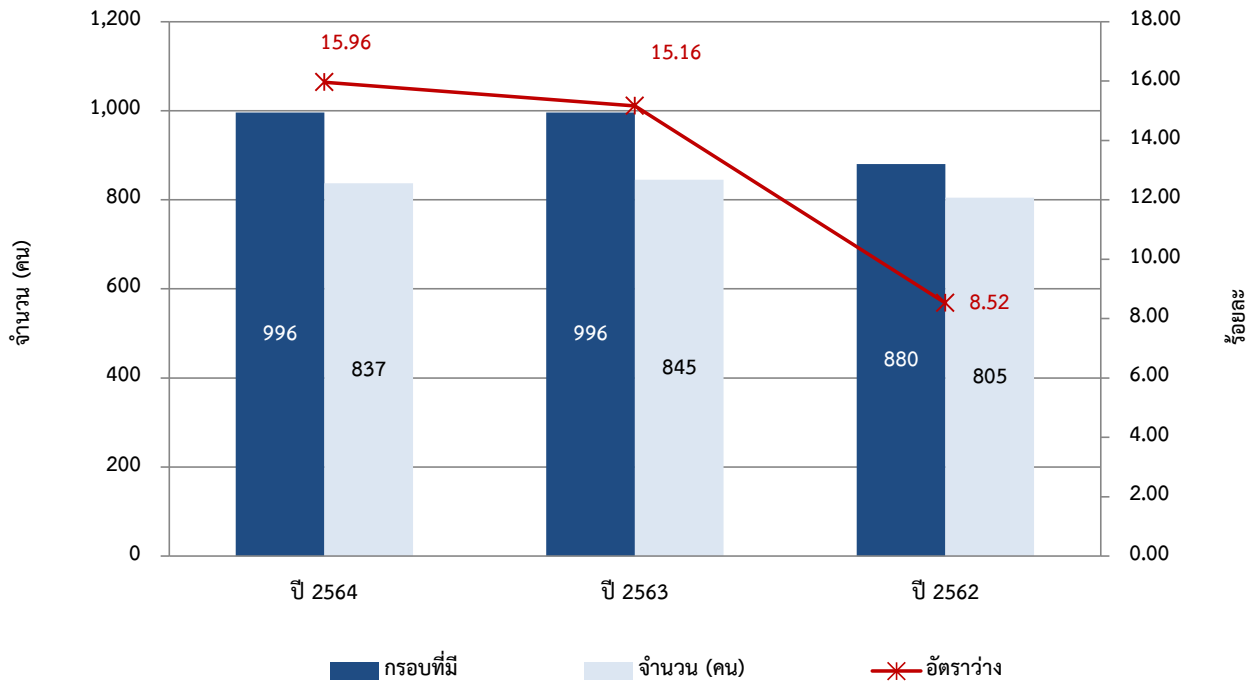
3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



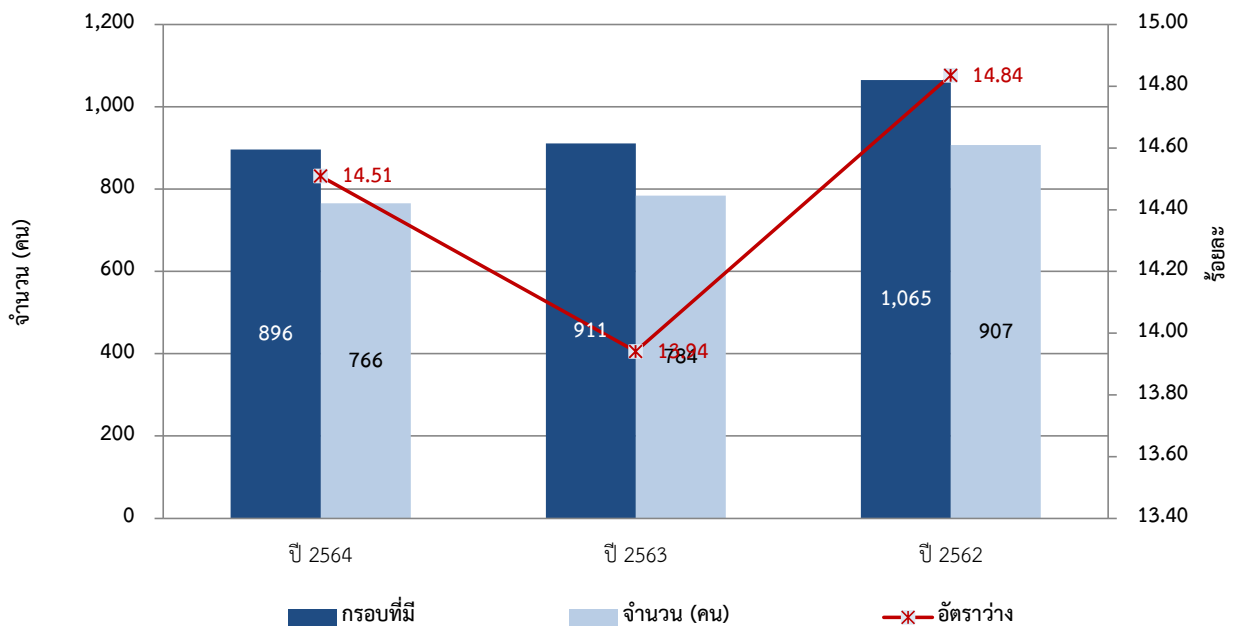
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



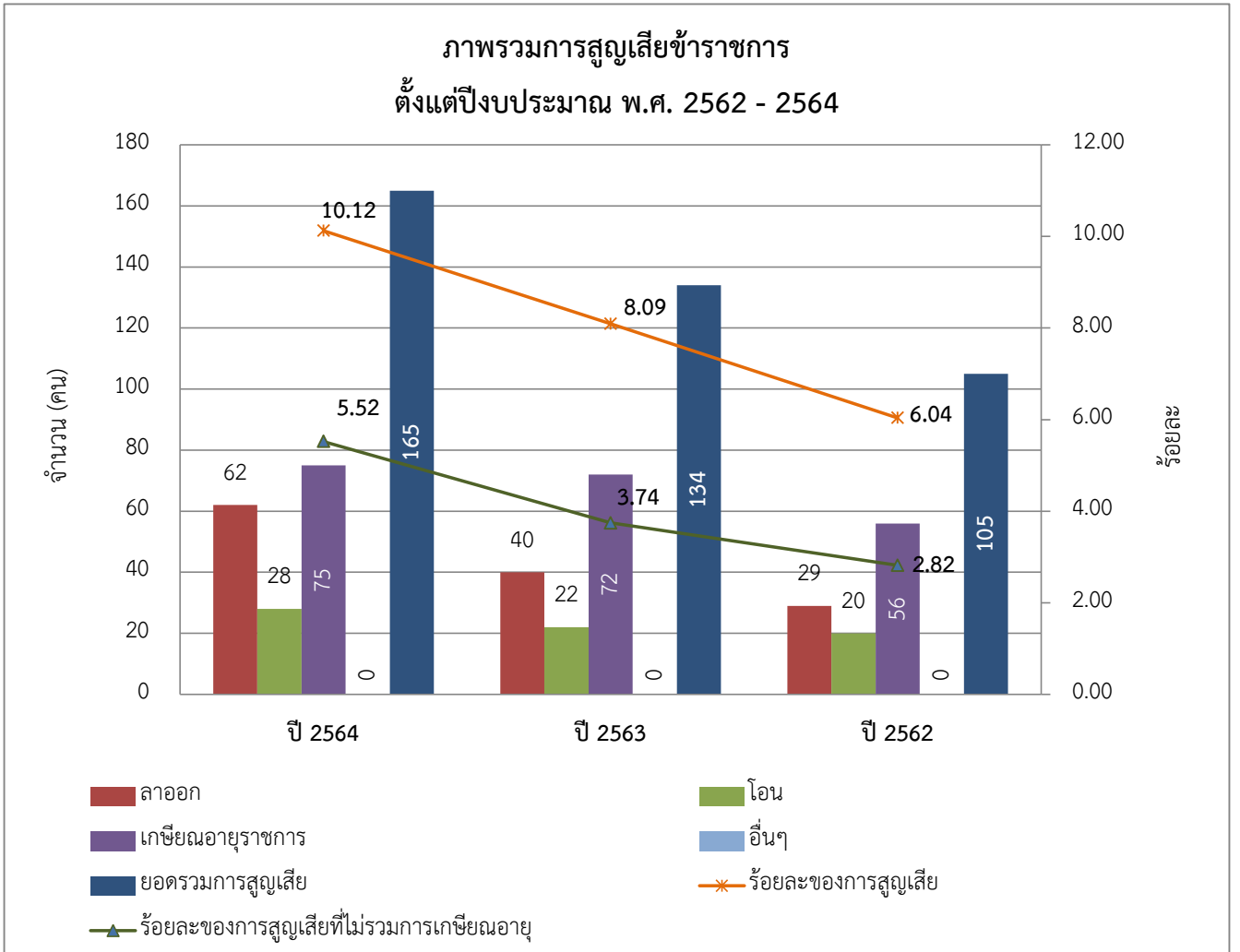
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมป่าไม้
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมป่าไม้
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

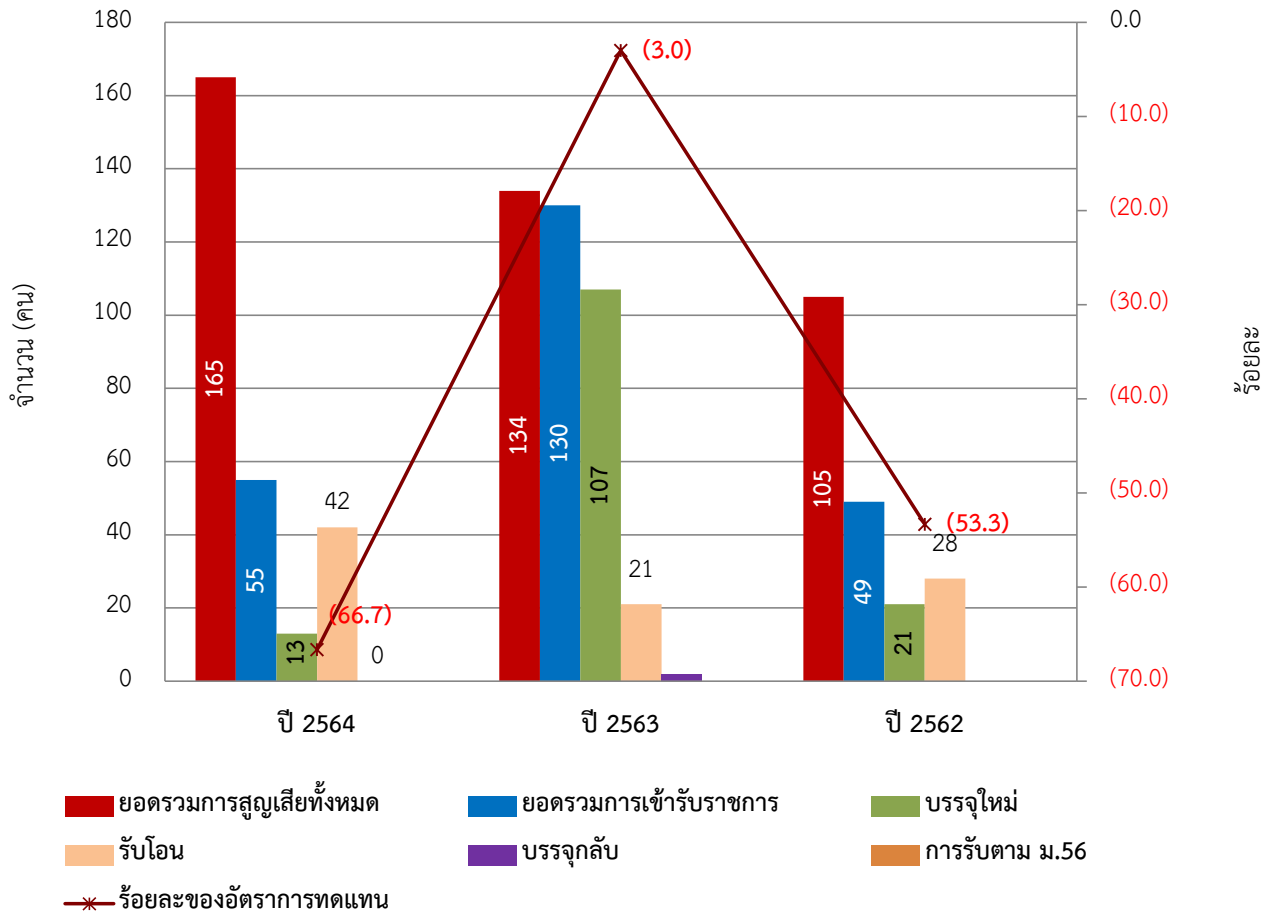


3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

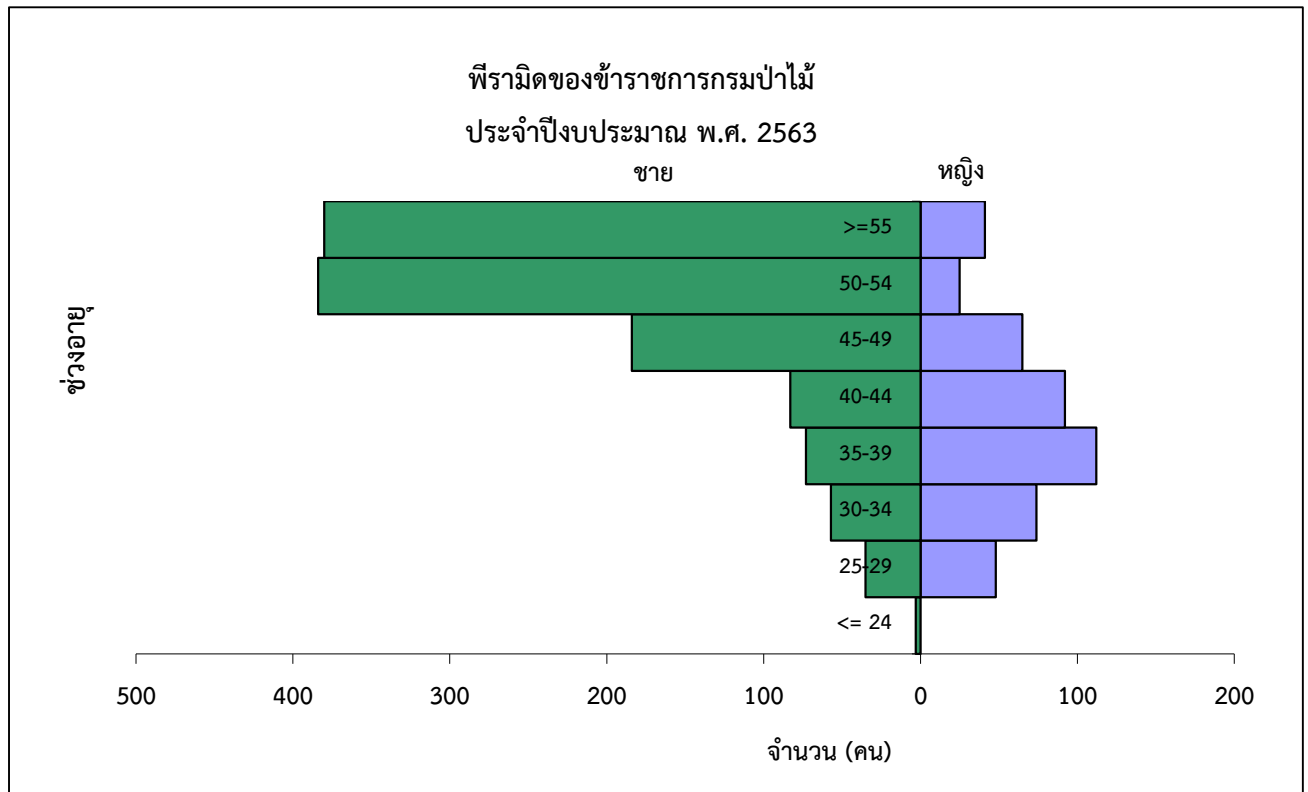
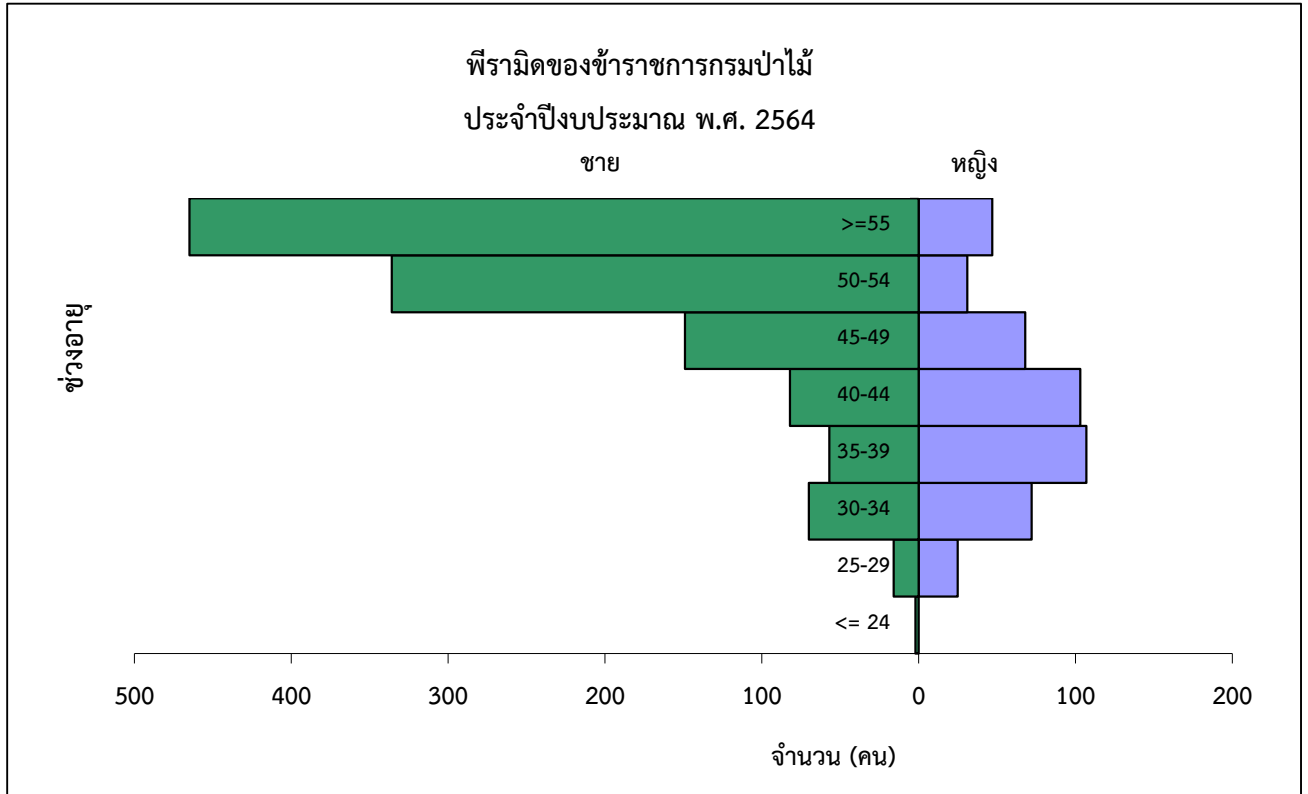


3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

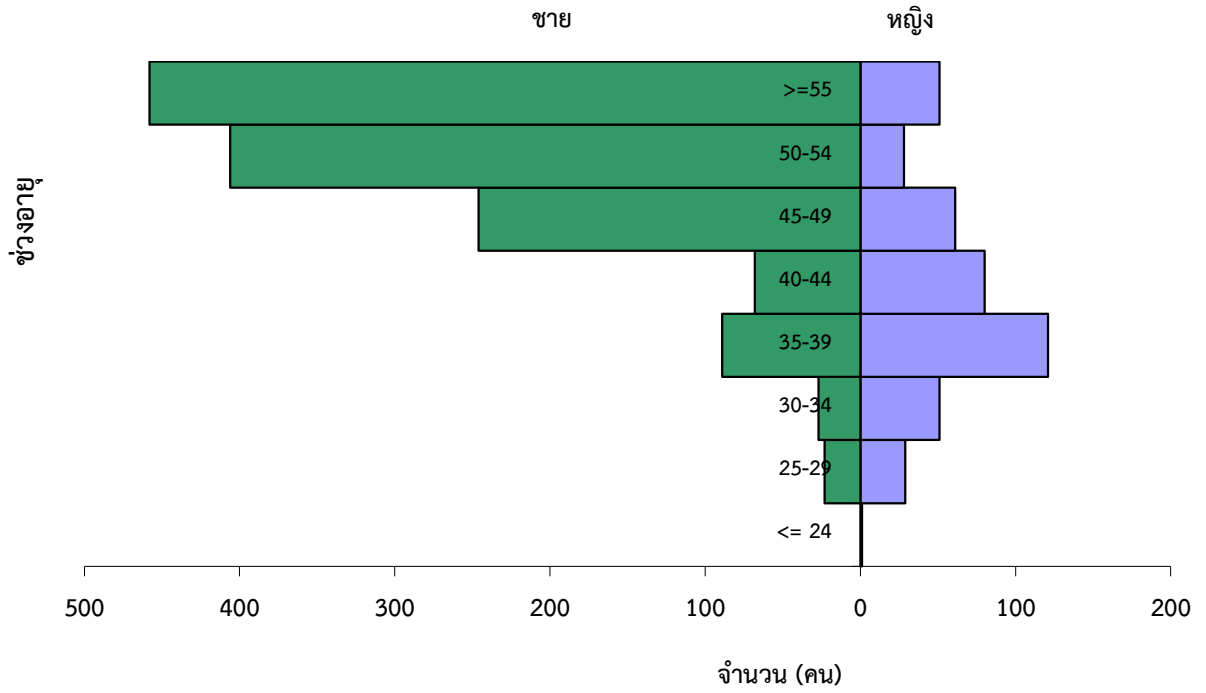
ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



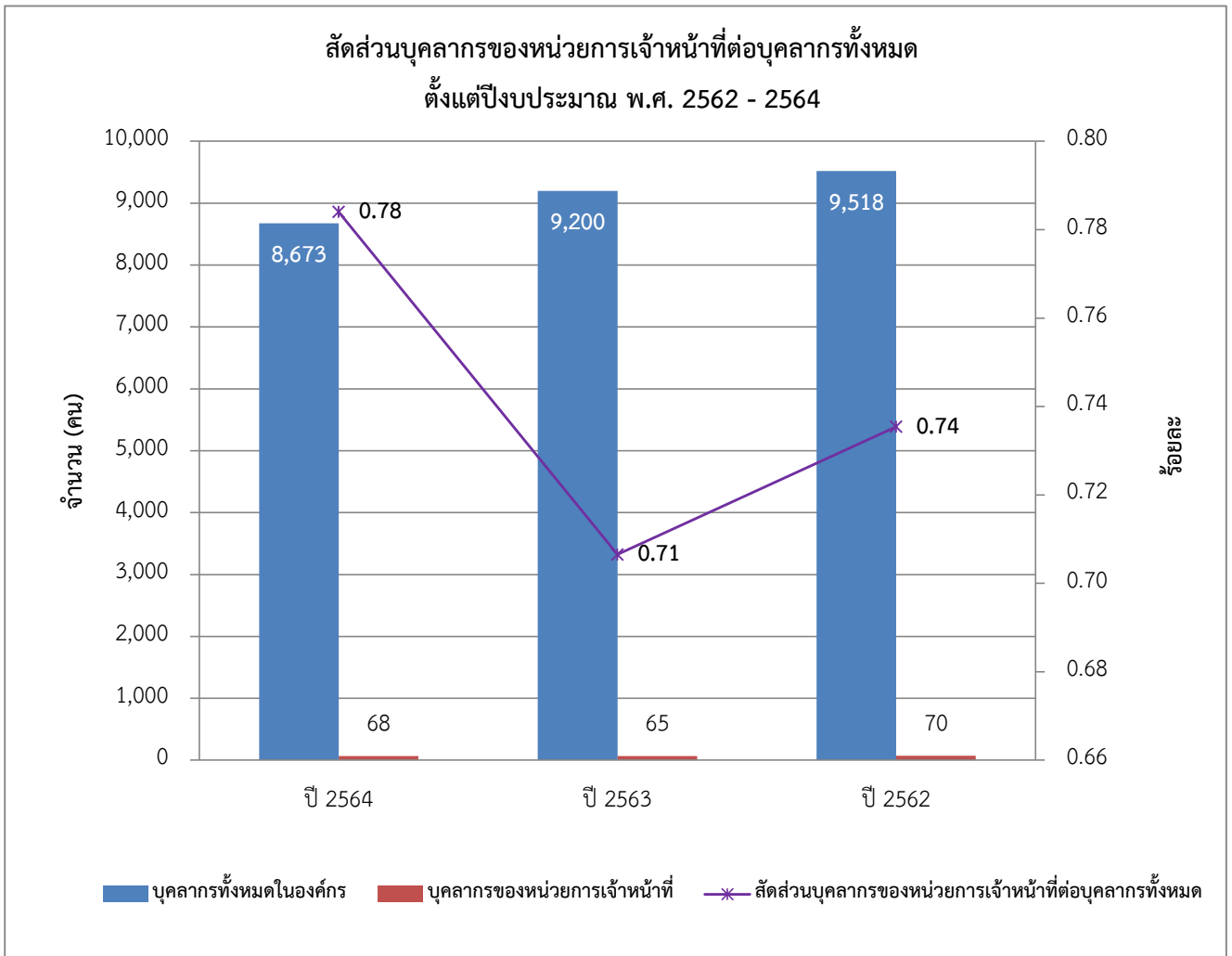
3.5 แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



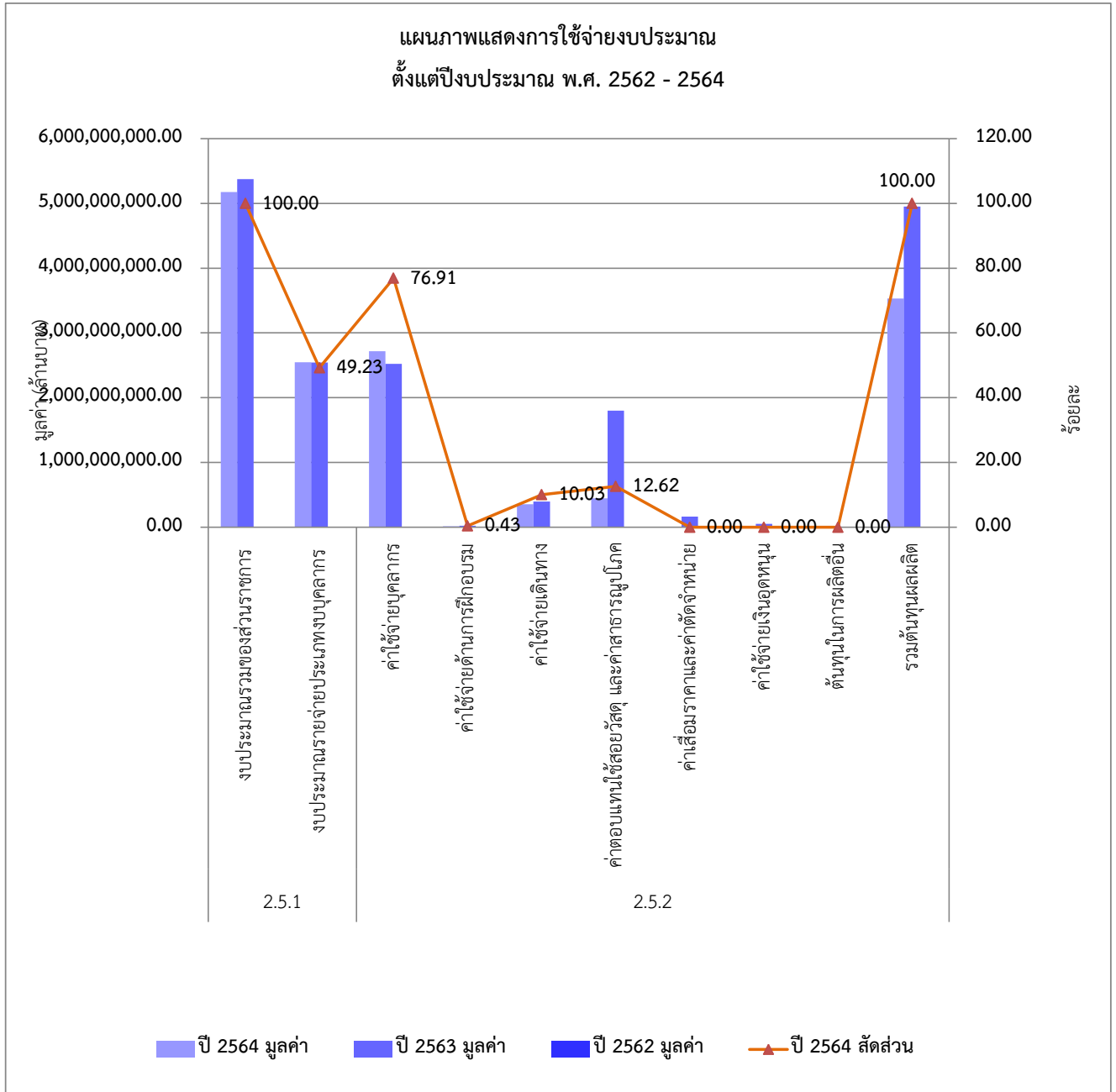
พีรามิดของข้าราชการกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



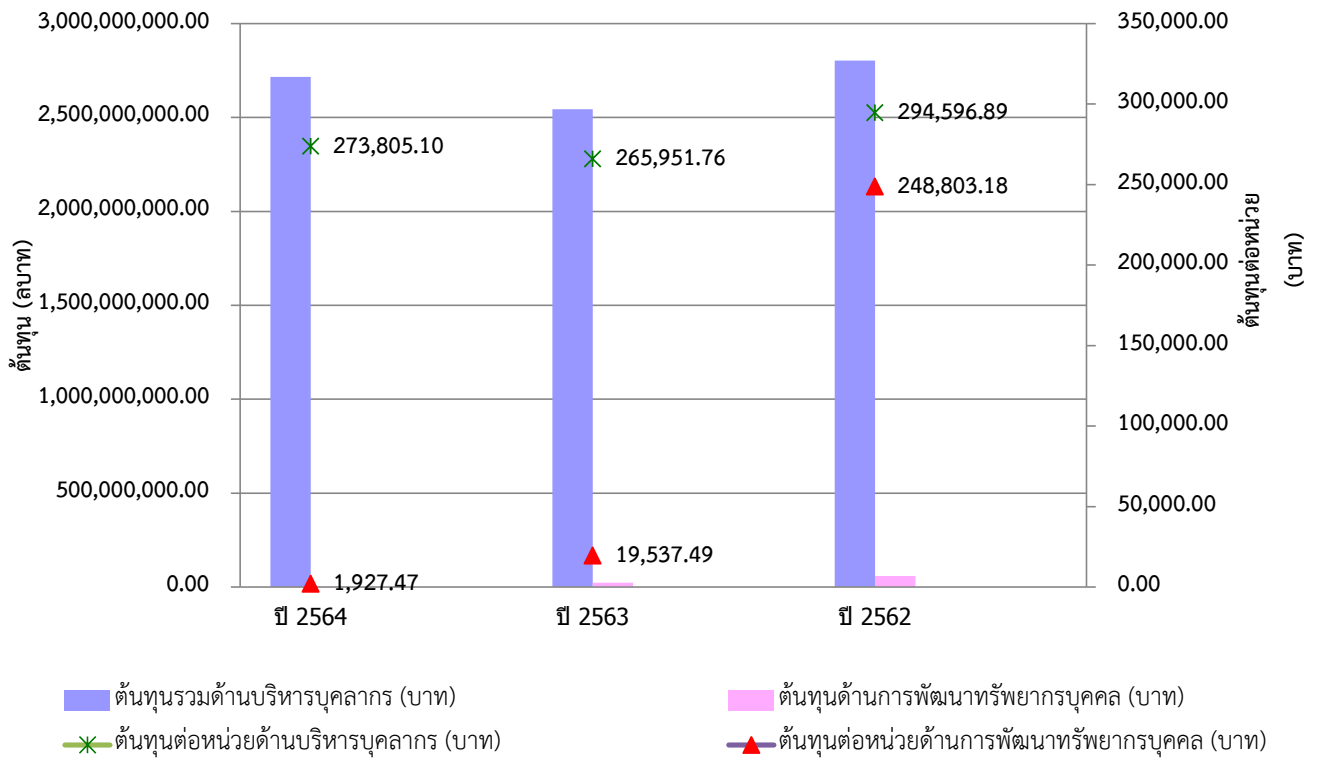
3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



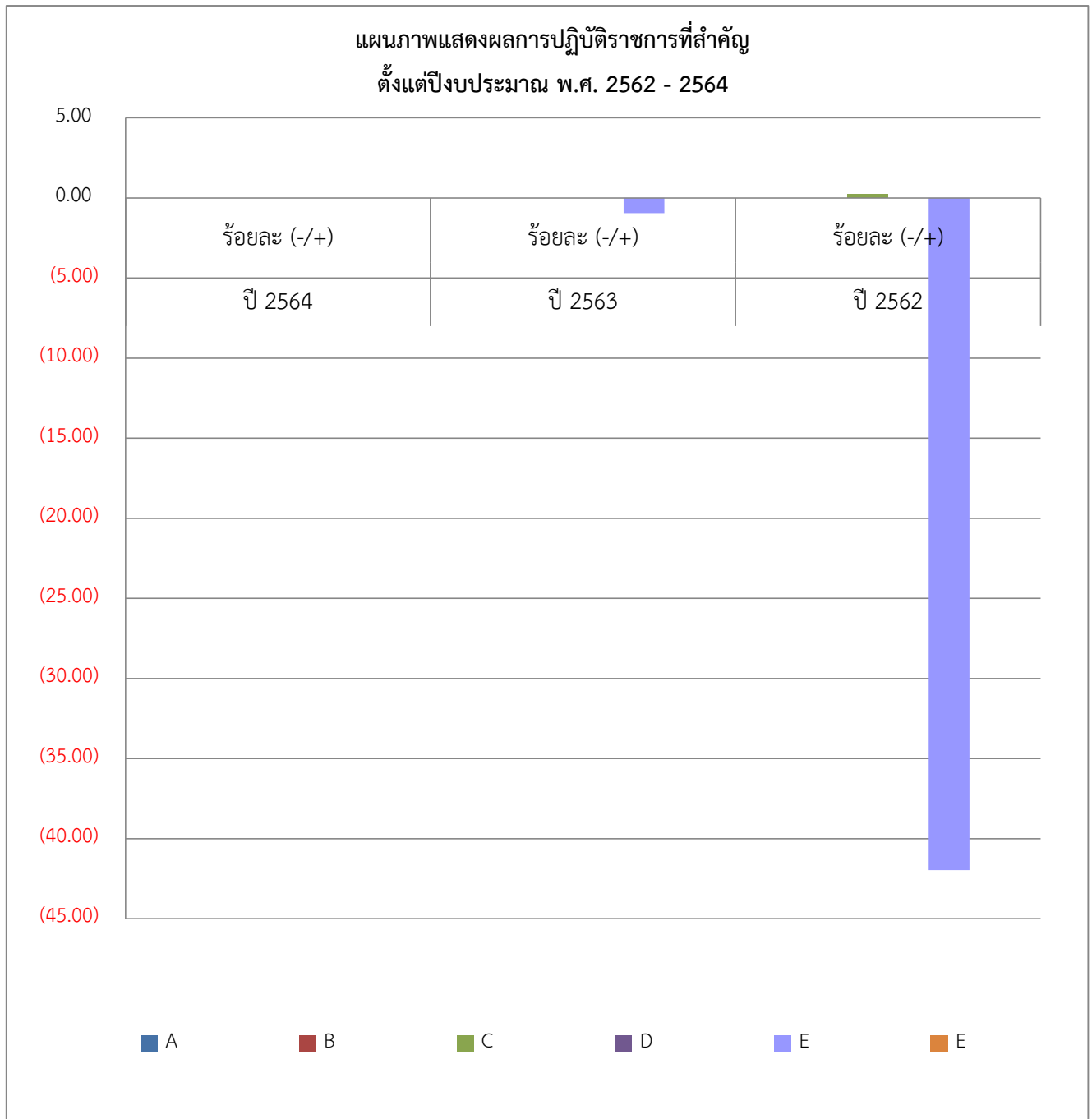
3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



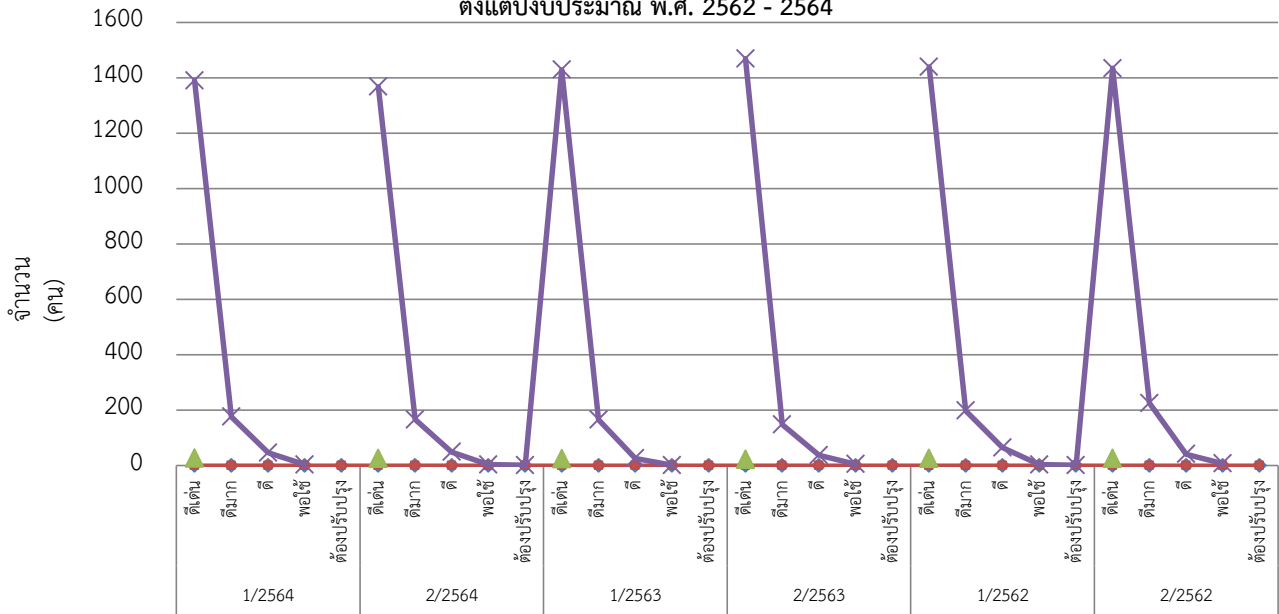
แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ



แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



ช่วงคะแนนการประเมิน

ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

จำนวนข้าราชการ อำนวยการ

จำนวนข้าราชการ วิชาการและทั่วไป