



**แผนกลยุทธ์
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมป่าไม้
พ.ศ. 2555-2558**

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
ข้อมูลพื้นฐานและการดำเนินงาน	2
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	12
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ค่านิยมหลัก	16
กลยุทธ์	17
ภาคผนวก:	
ตารางประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
ภาพการประชุมเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	

บทที่ 1

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า "การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ"

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 มีมติเห็นชอบในหลักการ และรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 3.3.4 ปรับปรุงกลไกและระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและลักษณะของหน่วยงานของรัฐ สามารถวัดผลได้ทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล รวมทั้งการพัฒนามาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจตามผลงาน และขยายผลระบบบริหารยุทธศาสตร์องค์การภาครัฐ (Government Strategic Management System : GSMS) ให้มีความเชื่อมโยงกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) เพื่อประมวลรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดควบคุมไปกับรายงานผลทางการเงินได้อย่างเป็นระบบ

กรมป่าไม้ได้จัดตั้งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการแนวใหม่ เป็นหน่วยงานที่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิบดี

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2551 มติ ก.พ. อนุมัติกำหนดตำแหน่งในกรมป่าไม้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.3.2/1330 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2551 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.3.2/1319 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2551 ประกอบกับคำสั่งกรมป่าไม้ที่ 4453/2551 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2551 เรื่อง การจัดหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการกรมป่าไม้ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 โดยจัดให้มีหน่วยงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ จึงให้จัดโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ ดังต่อไปนี้

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

(1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการในกรมป่าไม้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

(2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรมป่าไม้

(3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานกรมป่าไม้

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยจัดหน่วยงานภายในและกำหนดหน้าที่ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ

1.1 ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานพัสดุ งานการเงิน และงานการเจ้าหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

1.2 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายพัฒนาโครงสร้างและระบบงาน มีหน้าที่รับผิดชอบ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานกรมป่าไม้ ตลอดจนดำเนินการผลักดันเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทและภารกิจของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

2.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการพัฒนาการปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้

2.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่รับผิดชอบ

3.1 ถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจด้านการพัฒนาการปฏิบัติราชการ การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่แก่หน่วยงานและบุคลากรของกรมอย่างต่อเนื่อง

3.2 สนับสนุนและผลักดันให้หน่วยงานของกรมป่าไม้มีการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

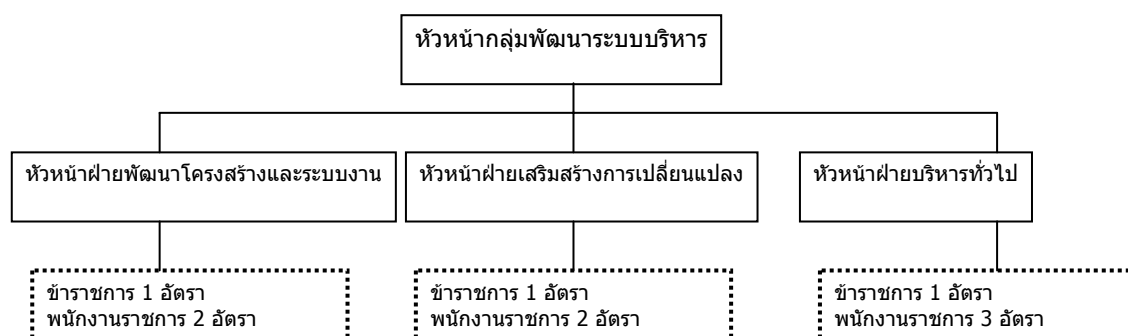
3.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างอัตรากำลัง

ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 6 อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน 7 อัตรา ดังนี้

ประเภท/ตำแหน่ง	อัตรา
ข้าราชการ	
1. นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ	1
2. นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ	1
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	1
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	2
5. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1
พนักงานราชการ	
1. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	4
2. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	3

โครงสร้างภายในกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



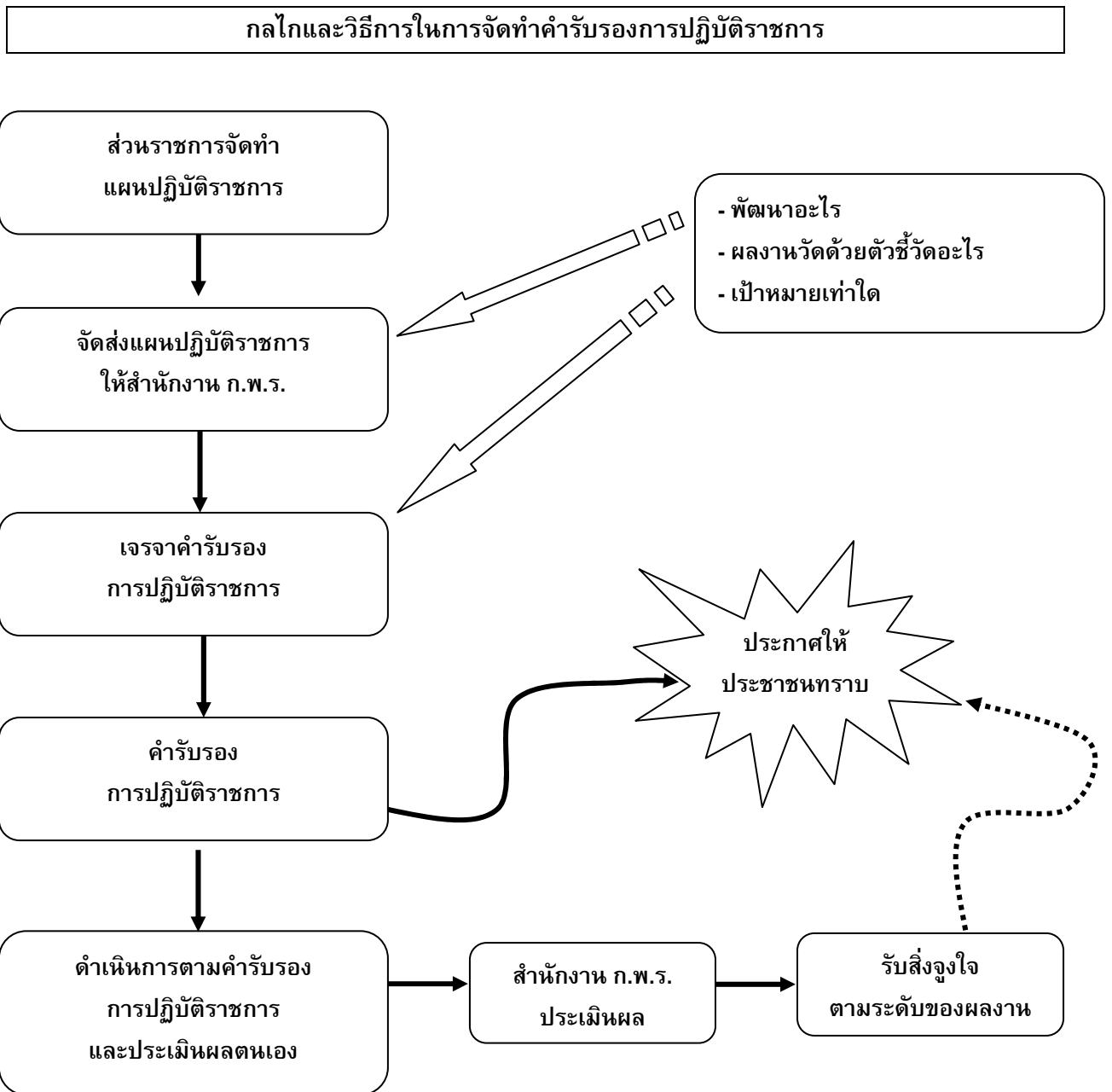
2.2 การดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินการ

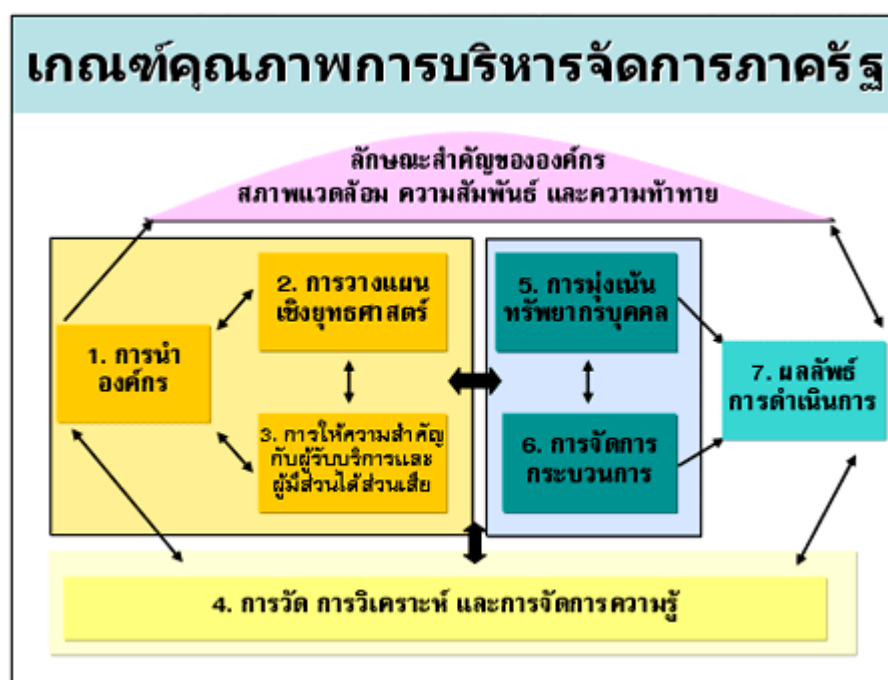
- เสร็จจากความเหมาะสมของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวง/กลุ่มภารกิจ
- เสร็จจากความเหมาะสมของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้
- สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน ประจำปีงบประมาณ ให้กรมป่าไม้ทราบ
- ส่วนราชการส่งรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) เฉพาะมิติที่ 1 ให้สำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน 3 ชุด และแผ่นบันทึกข้อมูล 1 แผ่น
- สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งผลการตรวจสอบรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Audit) ให้ส่วนราชการ
- ส่วนราชการส่งรายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report) รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม – 31 มีนาคม) จำนวน 3 ชุด และแผ่นบันทึกข้อมูล 1 แผ่น ให้สำนักงาน ก.พ.ร. และกรอก e – SAR Card เข้าระบบในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษาด้านการประเมินผลให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ส่วนราชการเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ภายหลังการรายงานการประเมินผลตนเอง รอบ 6 เดือน (ตามที่ส่วนราชการร้องขอ)
- ส่วนราชการกรอก e – SAR Card รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม – 30 มิถุนายน) เข้าระบบในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.
- ที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ส่วนราชการส่งรายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report) รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม – 30 กันยายน) จำนวน 3 ชุด และแผ่นบันทึกข้อมูล 1 แผ่น ให้สำนักงาน ก.พ.ร. หากส่งล่าช้ากว่ากำหนดจะถูกหักคะแนน 0.0500 คะแนนต่อ 1 วันทำการ และกรอก e – SAR Card เข้าระบบในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษาด้านการประเมินผลติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ณ ส่วนราชการรอบ 12 เดือน



2.2.2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คณะรัฐมนตรี ได้เห็นชอบการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบราชการของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548-2551) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550)

โดยให้หน่วยงานภาครัฐมีเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบในการประเมินส่วนราชการด้วยตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล ตามแนวทางที่ ก.พ.ร.ได้ศึกษา เพื่อให้ส่วนราชการมีเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง และเป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการต่อไป ทั้งนี้ เกณฑ์ดังกล่าวประกอบด้วยหมวดต่างๆ รวม 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ



ภาพเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าวนี้จะเป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเองของส่วนราชการ และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการจะสามารถนำเกณฑ์หมวดต่างๆ รวม 7 หมวด มาประเมินองค์กรตนเองโดยการตอบคำถามตามเกณฑ์ดังกล่าวในแต่ละหมวด เพื่อทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง ซึ่งจะนำไปวางแผนปรับปรุงองค์กร โดยเลือกเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้ส่วนราชการนั้นมีระดับการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

กรมป่าไม้ นอกจากจะได้ประโยชน์จากการตรวจประเมินตนเองแล้ว การพิจารณา ทบทวนการดำเนินการตามแนวทางนี้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ จะส่งผลให้ส่วนราชการมีการพัฒนา ตนเอง ซึ่งเมื่อมีความพร้อมในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศแล้ว ก็สามารถสมัครขอรับรางวัลคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่ง ก.พ.ร. จะได้จัดให้มีการตรวจประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ เชี่ยวชาญในการประเมินรางวัลต่อไป ทั้งนี้ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ดังกล่าว ส่วนราชการที่สมัครเข้า รับรางวัล จะได้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของตน ต่อไปด้วย

ผลการดำเนินการ

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PMQA โดยมีการจัดการประชุมชี้แจงเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้แก่ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Steering Committee) และคณะทำงาน พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) และผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ได้ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น จดหมายข่าว กพร.ปม. ที่เน้นเนื้อหาเฉพาะเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง Website ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในหัวข้อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ เป็นต้น
3. การกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมป่าไม้ ในปี 2551 กลุ่ม พัฒนาระบบบริหารได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดเลือก สำหรับสำนัก/กอง/กลุ่ม และสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1-13 และสาขา

Road Map PMQA กรมป่าไม้

	2551	2552	2553	2554	หมายเหตุ
กรมป่าไม้	นำ PMQA ตอบคำถาม 105 คำถาม	<u>แผนพัฒนาองค์การ 2552</u> แผนการนำองค์การ (หมวดที่ 1)	<u>แผนพัฒนาองค์การ 2553</u> แผนการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (หมวดที่ 5)	<u>แผนพัฒนาองค์การ 2554</u> แผนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (หมวดที่ 2)	
		แผนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (หมวดที่ 3)	แผนการจัดการกระบวนการ (หมวดที่ 6)	แผนการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (หมวดที่ 4)	
			แผนการนำองค์การ (หมวดที่ 1) (แผนซ่อม) ผ่านเกณฑ์ 82.14 ซ่อม 17.86	แผนการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (หมวดที่ 5) (แผนซ่อม)	
			แผนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (หมวดที่ 3) (แผนซ่อม) ผ่านเกณฑ์ 56.50 ซ่อม 43.50	แผนการจัดการกระบวนการ (หมวดที่ 6) (แผนซ่อม)	
		ผลลัพธ์การดำเนินการ (หมวดที่ 7)	ผลลัพธ์การดำเนินการ (หมวดที่ 7)	ผลลัพธ์การดำเนินการ (หมวดที่ 7)	
สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ 1-13 และสาขาทุกสาขา	ตั้งสำนัก 1-13, 6 สาขา ตาม คำสั่งกรมป่าไม้ที่ 4453/2551 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2551	<u>การดำเนินการ PMQA ในหมวด 7 ที่เกี่ยวข้อง</u> 1. โครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) 2. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน 3. แผนบริหารความเสี่ยง (RM) 4. แผนการจัดการความรู้ (KM)	<u>การดำเนินการ PMQA ในหมวด 7 ที่เกี่ยวข้อง</u> <u>บังคับ</u> 1. โครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) 2. แผนบริหารความเสี่ยง (RM) 3. แผนการจัดการความรู้ (KM) 4. จัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร	- ดำเนินการแผนพัฒนาองค์การ ประจำปี 2554 จำนวน 2 หมวด (หมวด 2, 4) ที่เกี่ยวข้อง - ทบทวนการจัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร - ดำเนินการหมวด 7 ที่เกี่ยวข้อง - ต่อเนื่องจากปี 2553 - เพิ่มเติมในปี 2554	

หมายเหตุ :

- การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน (อยู่ในมิติที่ 3)
- การควบคุมภายใน (อยู่ในมิติที่ 3)

2.2.3 ค่านิยมหลัก

กรมป่าไม้ได้มีประกาศ เรื่อง การกำหนดค่านิยมหลักกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ.2552 กำหนดค่านิยมหลัก ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กรมป่าไม้ เพื่อเป็นการสร้างสำนึก วัฒนธรรมองค์การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดกรมป่าไม้ ยึดถือและปฏิบัติตน เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์กรมป่าไม้

ค่านิยมหลักของกรมป่าไม้ คือ I AM RFD ซึ่งเป็นคำย่อที่ช่วยให้จำง่ายขึ้น โดยแต่ละตัวอักษรตัวย่อมาจากคำดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาด (Intellectual) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างชาญฉลาดบนพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การปฏิบัติงานเชิงรุก (Activeness) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเป้าหมาย มีทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของกรมป่าไม้
3. การเปิดใจกว้าง มีจิตบริการ (Mind) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และเสมอภาค ต่อผู้รับบริการ
4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อประชาชนและกรมป่าไม้ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่
5. การรักษาความสัตย์ (Faith) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อหน้าที่ราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
6. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การศึกษา แสวงหาความรู้ในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

2.2.4 นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

กรมป่าไม้ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี อันประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน คือ ด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์การ และด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง ตามประกาศกรมป่าไม้ เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552

2.2.5 การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

กรมป่าไม้ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2550 ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบในงาน หมายความว่า ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ตั้งใจ เสียสละ รู้หน้าที่และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. มีความสามัคคี หมายความว่าถึง ทำงานเป็นทีม เคารพและรับฟังความคิดเห็นของหมู่คณะ ให้ความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานด้วยความมีน้ำใจ ให้อภัยซึ่งกันและกัน

3. มีจิตบริการ หมายความว่าถึง มุ่งมั่นให้บริการด้วยความเสมอภาค มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน รวดเร็ว โปร่งใส และเต็มใจให้บริการ

4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายความว่าถึง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต หมายความว่าถึง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อหน้าที่ราชการ และไม่แสวงหาประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้หรือทุจริต

6. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายความว่าถึง ศึกษาหาความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง งาน และองค์กร

7. สนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถให้ได้รับความก้าวหน้า หมายความว่าถึง ชมเชยและให้รางวัล เพิ่มโอกาสในการปฏิบัติงาน และการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

8. ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง หมายความว่าถึง ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.6 การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ตามที่กรมป่าไม้ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ.ร. จะได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการตอนปลายปี และได้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่กรมป่าไม้เพื่อนำไปจัดสรรแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรม ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

แนวทางการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของกรมป่าไม้
2. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดการจัดสรรเงินรางวัลของกรมป่าไม้
3. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของกรมป่าไม้
4. จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ผลการดำเนินงาน

ข้อมูลสรุปผลการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550

รายการ	จำนวน
จำนวนผู้ปฏิบัติที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด (คน)	3,619 คน
จำนวนเงินรางวัลที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด (บาท)	15,119,392.13 บาท
จำนวนเงินสมทบร้อยละ 50 จากผู้บริหารของหน่วยงาน (บาท)	607,668.05 บาท
จำนวนเงินรางวัลสูงสุดต่อคน** (บาท)	27,898.38 บาท
จำนวนเงินรางวัลต่ำสุดต่อคน** (บาท)	2,779.54 บาท
จำนวนเงินรางวัลเฉลี่ยต่อคน* (บาท)	4,177.78 บาท

หมายเหตุ : * จำนวนเงินรางวัลเฉลี่ยต่อคนไม่รวมค่าต่ำสุดที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติที่บรรจุใหม่/โอนย้าย/
ลาศึกษาต่อ

** รวมเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินสมทบ ร้อยละ 50 จากผู้บริหาร

ข้อมูลสรุปผลการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551

รายการ	จำนวน
จำนวนผู้ปฏิบัติที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด (คน)	4,269 คน
จำนวนเงินรางวัลที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด (บาท)	14,075,643.90 บาท
จำนวนเงินสมทบร้อยละ 50 จากผู้บริหารของหน่วยงาน (บาท)	638,518.75 บาท
จำนวนเงินรางวัลสูงสุดต่อคน** (บาท)	25,839.50 บาท
จำนวนเงินรางวัลต่ำสุดต่อคน** (บาท)	2,502.00 บาท
จำนวนเงินรางวัลเฉลี่ยต่อคน* (บาท)	3,297.18 บาท

หมายเหตุ : * จำนวนเงินรางวัลเฉลี่ยต่อคนไม่รวมค่าต่ำสุดที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติที่บรรจุใหม่/โอนย้าย/
ลาศึกษาต่อ

** รวมเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินสมทบ ร้อยละ 50 จากผู้บริหาร

บทที่ 3
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สรุปการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง/โอกาส-อุปสรรค (ภัยคุกคาม)
(SWOT Analysis)

3.1 จุดแข็ง (Strength : S)

สภาพแวดล้อมภายในที่มีผลทางบวกต่อการพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้

S1 เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารงานขึ้นตรงกับอธิบดีกรมป่าไม้ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

S2 บุคลากรมีอุดมการณ์มุ่งมั่นในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น

S3 มีความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

S4 บุคลากรมีความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร และให้บริการได้

S5 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

S6 มีงบประมาณในการดำเนินงาน

3.2 จุดอ่อน (Weakness : W)

สภาพแวดล้อมภายในที่มีผลทางลบต่อการพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้

W1 โครงสร้าง อัตราค่าจ้าง คุณสมบัติของตำแหน่งบุคลากรไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ

W2 บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความชำนาญในการพัฒนาระบบราชการ ต้องใช้เวลาในการพัฒนา

W3 ระบบการทำงานยังไม่เข้มแข็ง

W4 ขาดการวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการเป็นรายหน่วยงาน

กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน

W1 สร้างเครือข่าย กพร.

W2 จัดทำ KM และส่งบุคลากรไปอบรม, จัดระดับความสำคัญของงาน

W3 จัดทำคู่มือ, พัฒนาระบบงาน

W4 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 โอกาส (Opportunity: O)

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลทางบวกต่อการพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้

O1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ

O2 มีคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้เป็นกลไกในการพัฒนาระบบราชการของกรม

O3 มีกฎหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการใช้บังคับหน่วยงานให้ถือปฏิบัติ

O4 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 เห็นชอบใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555)

O5 สำนักงาน ก.พ.ร.ให้ทุกส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

O6 ก.พ. กำหนดระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตามผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดรายบุคคล ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความตื่นตัวในเรื่องการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

กลยุทธ์การเพิ่มโอกาส/เพิ่มประสิทธิภาพ

พัฒนาระบบราชการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย

- การเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาระบบราชการ
- การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- หน่วยงานต้นแบบ

ยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน

- ขับเคลื่อนการให้บริการและการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อย
- สร้างระบบการวัดและประเมินผลการให้บริการและการทำงาน

พัฒนาระบบบริหารการจัดการองค์การ

- การขับเคลื่อนองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 7 หมวด
- หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ผลักดันการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากร

- พัฒนาระบบทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม
- ขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

3.4 ภัยคุกคาม/อุปสรรค (**Treat: T**)

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลทางลบ กับการพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้

T1 คณะทำงานพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้บางคณะ มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ทำให้ขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการพัฒนาระบบราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

T2 ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบราชการของหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง

T3 องค์การระดับย่อย (กอง/สำนัก/กลุ่ม) และบุคลากรของกรมโดยทั่วไป ยังไม่มีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมน้อยในการพัฒนาระบบราชการของกรม รวมทั้งไม่เห็นความสำคัญ

T4 ระบบการบริหารองค์การบางด้าน ยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้ยากต่อการพัฒนาให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

T5 ขาดความใส่ใจในการปฏิบัติตามระบบการกำกับดูแลตนเองและการควบคุมภายในที่ดี

T6 ขาดเวที/ช่องทาง/วิธีการในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การ ทำให้ขาดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน

T7 การบริหารงานบุคคลยังไม่มีสร้างระบบแรงจูงใจหรือมาตรการเชิงลบที่จะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน

T8 ขาดความชัดเจนหน่วยงานเจ้าภาพดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในองค์กร

T9 บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานน้อย โดยเฉพาะในส่วนบุคคล

T10 ทิศทางและนโยบายการพัฒนาระบบราชการระดับกระทรวงยังไม่มี ความชัดเจนและจริงจัง ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานระดับกรม

T11 ความขัดแย้งทางการเมือง และความไม่สงบเรียบร้อยของบ้านเมืองมีผลให้รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการน้อยลง

T12 อิทธิพลทางการเมืองมีผลต่อการพัฒนาระบบราชการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรของส่วนราชการ

กลยุทธ์การแก้ไขอุปสรรค

T1-T9 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- การศึกษา/ดูงาน
- จัดประชุม/อบรม/สัมมนา
- สร้างระบบแรงจูงใจ ได้แก่ การประกวด/แข่งขัน/ให้รางวัล
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- กพร.สัญจร

T10-12 อยู่นอกเหนือการควบคุม

สรุปการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในภาพรวม

ปัจจัยภายใน			ปัจจัยภายนอก	
ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
1. โครงสร้าง		✓		✓
2. บุคลากร	✓			✓
3. การบริหาร จัดการ	✓			
4. งบประมาณ	✓		✓	
5. ระเบียบ กฎหมาย			✓	
6. หน่วยงาน รับผิดชอบ				✓
7. วัฒนธรรม องค์กร	✓			
8. องค์ความรู้		✓		
9. องค์ความรู้ เทคโนโลยี	✓			
10. สำนักงาน	✓			
11. วัสดุเครื่องมือ		✓		
12. แผนปฏิบัติงาน	✓			

บทที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ค่านิยมหลัก เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

4.1 วิสัยทัศน์หน่วยงาน

มุ่งมั่นพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4.2 พันธกิจหน่วยงาน

- (1) เสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
- (3) ประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ

4.3 ภารกิจหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

-

4.4 ค่านิยมหลัก

เจ้าหน้าที่ทุกระดับของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีค่านิยมหลัก คือ I AM RFD ซึ่งเป็นค่านิยมหลักของกรมป่าไม้ โดยแต่ละตัวอักษรตัวย่อมาจากคำดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาด (Intellectual) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างชาญฉลาดบนพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การปฏิบัติงานเชิงรุก (Activeness) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเป้าหมาย มีทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของกรมป่าไม้
3. การเปิดใจกว้าง มีจิตบริการ (Mind) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และเสมอภาค ต่อผู้รับบริการ
4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อประชาชนและกรมป่าไม้ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่
5. การรักษาความสัตย์ (Faith) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อหน้าที่ราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
6. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การศึกษา แสวงหาความรู้ในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

4.5 เป้าประสงค์

- (1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงานและการให้บริการ
- (2) บุคลากรของกรมป่าไม้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ
- (3) ยกระดับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ของบุคลากรกรมป่าไม้
- (4) กรมป่าไม้มีคุณภาพการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐาน

บทที่ 5
กลยุทธ์

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์จังหวัดหรือ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
1. ยกระดับการให้บริการ และการปฏิบัติงาน	- ประเมินผลความพึง พอใจ	- สำรวจความพึงพอใจ	-
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาระบบราชการ	- การสร้างเครือข่าย กพร. การพัฒนาระบบราชการ	- โครงการส่งเสริม กิจกรรมการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาระบบราชการ	-
3. พัฒนาระบบทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ของ บุคลากร	- พัฒนาระบบทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ของ บุคลากร	- จัดทำแผนปรับกลยุทธ์ - กำหนดสัญลักษณ์ ค่านิยมหลัก - ประกาศ/มอบรางวัล	-
4. พัฒนาระบบบริหาร จัดการขององค์กร	- พัฒนาระบบบริหาร จัดการขององค์กร	- โครงการ กพร. สัญจร	-

ตัวชี้วัด (สอดคล้องกับกิจกรรมหลัก)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			
		2555	2556	2557	2558
• ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อหน่วยงาน	หน่วยงาน	30	30	30	30
• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ	ระบบ	1	1	1	1
• ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการกรม	ราย	20	10	10	10
• ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยม ของบุคลากร	หน่วยงาน	30	30	30	30
• ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินงานตามนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี	หน่วยงาน	30	30	30	30
• ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	หน่วยงาน	30	30	30	30

ภาพการประชุมเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2553

ณ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้



หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(นายบำรุง คูหา) เป็นประธานใน
ที่ประชุม



หัวหน้าฝ่ายพัฒนาโครงสร้างและระบบงาน
(นางสาวบุญญาดา มะคำไก่) นำเสนอ
แผนกลยุทธ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



ทำ Work Shop แบ่งกลุ่มระดมความเห็น
เพื่อหา SWOT



- กลุ่ม 1 จุดแข็ง ประกอบด้วย
คุณปณิศา/คุณนุสรา/คุณศิรินาถ
- กลุ่ม 2 จุดอ่อน ประกอบด้วย
คุณปราโมท/คุณเพ็ญศรี/คุณแมนชาติ
- กลุ่ม 3 โอกาส ประกอบด้วย
คุณบำรุง/คุณบุญญาตา/คุณสมเจตน์
- กลุ่ม 4 อุปสรรค ประกอบด้วย
คุณปิยกมล/คุณนุชจรรย์/คุณวุฒิชัย



- สรุปประเด็น และนำเสนอกลยุทธ์แก้ไข
SWOT
- ที่ประชุมได้ร่วมเสนอกลยุทธ์/กิจกรรม
หลัก และกิจกรรมย่อย



ภาคผนวก
ตารางประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	เป้าหมายการดำเนินงาน				วงเงินงบประมาณ (บาท)			
			2555	2556	2557	2558	2555	2556	2557	2558
1.ยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน	1.1 . การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานย่อย	หน่วยงาน	30	30	30	30	500,000	500,000	500,000	500,000
	1.2 สร้างระบบการวัดและประเมินผล การให้บริการและการทำงาน	ระบบ	1	1	1	1	500,000	500,000	500,000	500,000
2.พัฒนาระบบราชการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย	2.1. การเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาระบบราชการ	คณะทำงาน/ ราย	20	10	10	10	300,000	300,000	300,000	300,000
	2.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ	ครั้ง	1	1	1	1	300,000	300,000	300,000	300,000
	2.3 แสวงหาหน่วยงานต้นแบบการพัฒนา	หน่วยงาน	1	1	1	1	100,000	100,000	100,000	100,000
3. พัฒนากระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากร	3.1 การพัฒนากระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ของบุคลากร	หน่วยงาน	30	30	30	30	500,000	500,000	500,000	500,000
	3.2 การขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีกรมป่าไม้	หน่วยงาน	30	30	30	30	300,000	300,000	300,000	300,000
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การ	1.1 การขับเคลื่อนองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level)	หน่วยงาน	30	30	30	30	500,000	500,000	500,000	500,000
	1.2 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	หน่วยงาน	30	30	30	30	500,000	500,000	500,000	500,000