



จำนวนที่สุด

บันทึกข้อความ

๑๒๖๑๗

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๕๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓๙๙ ๕๖๙๒

ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/ 24212

วันที่ 20

ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง รายงานผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

Handwritten signature and stamp

Handwritten signature and stamp

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ ทส ๑๖๐๘.๓/ ๕๓๖

ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง รายงานผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาเพื่อโปรดทราบ

สำหรับผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามข้อ ๒ และผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามข้อ ๓

- ส่วนราชการ *นางสาว...*
- ส่วนส่งเสริมการปลูกไม้
- ส่วน...
- ส่วน...
- ส่วน...

Handwritten signature and stamp

๒๕๕๐-๒๕๕๑

- ๒๕๕๑

- ๒๕๕๒

๒๕๕๓ (Organization Development

Survey) ๒๕๕๓

๒๕๕๔

๒๕๕๕

๒๕๕๖

๒๕๕๗

๒๕๕๘

๒๕๕๙

๒๕๖๐

๒๕๖๑

๒๕๖๒

- ๒๕๖๓

๒๕๖๔

- ๒๕๖๕



๒๕๖๖

๒๕๖๗

๒๕๖๘

๒๕๖๙

๒๕๗๐

๒๕๗๑

๒๕๗๒

(นายจำลอง คุณวัฒน์เดช)

นักวิชาการชำนาญการพิเศษ ศึกษาระดับปริญญาโท

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



ส่วนที่สูงสุด

บันทึกข้อความ

กระทรวงมหาดไทย
 (แบบฟอร์ม ก.พ.ร.)
 วันที่ ๑๕/๑๒
 พ.ศ. ๒๕๖๕ S.A. ๒๕๕๕
 หน้า ๑๑/๑๗

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ โทร. ๐๒๕๖๑ ๕๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๕๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓/๙ ๕๖๙๒

ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/๕๖๖

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง รายงานผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

๑. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งสำเนาหนังสือที่ นร ๑๒๐๕.๓/๑๑๕๓ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ (Government Evaluation System : GES) มิติภายในด้านการพัฒนางานองค์กร ครั้งที่ ๒ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตอบแบบสำรวจครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ ในส่วนของการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ และตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. กรมป่าไม้ ได้มีหนังสือที่ ทส ๑๖๐๘.๓/๒๑๐๙๓ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แจ้งให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้ดำเนินการตอบแบบสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านทางระบบเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ทราบแล้ว รายละเอียดดังนี้

๑. ข้าราชการกรมป่าไม้ได้ดำเนินการตอบแบบสำรวจดังกล่าวจำนวนทั้งสิ้น ๖๑๓ ราย โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓๔.๕๕ เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ปฏิบัติงานในประเภทตำแหน่งทั่วไประดับชำนาญงาน และมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

๒. แบบสำรวจแบ่งการสอบถามเป็น ๒ ด้าน คือ การสำรวจสถานะความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ และการสำรวจสถานะบรรยากาศภายในองค์กร โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	๑.๐๐-๑.๕๐	พึงพอใจน้อยมาก
ระดับ	๑.๕๑-๒.๕๐	พึงพอใจน้อย
ระดับ	๒.๕๑-๓.๕๐	พึงพอใจมาก
ระดับ	๓.๕๑-๔.๐๐	พึงพอใจมากที่สุด

๓. ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดประเด็นการประเมินผลออกเป็น ๒ ส่วน คือ การประเมินจากข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐) โดยใช้การตรวจประเมินจากหลักฐาน ณ ส่วนราชการ และการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐) โดยใช้แบบสำรวจการพัฒนางานองค์กรผ่านทางระบบ GES Survey Online

๓.๑ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ แบ่งออกเป็น ๓ ปัจจัยหลัก ดังนี้

๓.๑.๑ ระบบสารสนเทศ (Systems)

๓.๑.๒ ระบบฐานข้อมูล (Database) และ

๓.๑.๓ ระบบเครือข่าย (Network)

จากผลการสำรวจพบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการใช้งานสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับ ๓.๔๐ และเห็นว่างานสารสนเทศมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ๓.๗๐ และมีค่า GAP ในภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๐ ซึ่งสูงกว่าในการสำรวจ ครั้งที่ ๑ อยู่ ๐.๑๐ ส่งผลให้ค่าคะแนนในส่วนของการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศอยู่ที่ระดับ ๔.๓๓๓๓ ซึ่งผลคะแนนดังกล่าว ต้องนำไปรวมกับผลคะแนนในส่วนของคุณภาพเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ.ร. จะเข้ามาตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จึงจะสามารถสรุปได้ว่าตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ ได้คะแนนอยู่ในระดับใด

๔. ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินการ โดยการสำรวจบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ปัจจัยหลัก คือ

๔.๑ วัฒนธรรม (Culture)

๔.๒ ผู้นำ (Leadership)

๔.๓ ผลงาน (Personal Contribution)

๔.๔ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ

๔.๕ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

จากผลการสำรวจพบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อสถานะบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับ ๓.๓๐ และเห็นว่าบรรยากาศภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ๓.๖๐ โดยมีค่า GAP ในภาพรวมเท่ากับ ๐.๓๐ ส่งผลให้ค่าคะแนนในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับที่ ๕.๐๐๐๐

รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลสำรวจการพัฒนางานองค์กรที่แนบมาพร้อมนี้

๕. ในส่วนของตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์การตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ ทางสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งให้ส่วนราชการจัดส่งสรุปผลค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ครั้งที่ ๒ (ใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๕๕) ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้แจ้งให้สำนักบริหารกลางดำเนินการแล้ว รายละเอียดปรากฏตามหนังสือกรมป่าไม้ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/๒๑๐๙๓ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์การของกรมป่าไม้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เห็นควรพิจารณา ดังนี้

๑. แจ้งเวียนผลสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ให้หน่วยงานภายในกรมป่าไม้ทราบ

๒. มอบหมายสำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ส่งรายงานการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ครั้งที่ ๒ (ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำปี รอบที่ ๒ เดือนเมษายน-กันยายน ๒๕๕๕) ตามแบบฟอร์มรายงานผลที่กำหนด ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ พร้อมทั้ง สำเนารายงานผลการประเมินฯ ถึงสำนักงาน ก.พ.ร. ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบด้วย ทั้งนี้ หากกรมป่าไม้ไม่ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด หรือกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนจะถูกหักคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๐.๐๕ คะแนน

๓. มอบหมายสำนักแผนงานและสารสนเทศจัดเตรียมข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศให้ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เพื่อเตรียมพร้อมรับการตรวจประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร. ในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวบุญญาดา มะคำไถ่)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- นาย สกน. นาย ๑๐ 1
- นาย สกน. นาย ๑๐ 3
- นาย ป. น.

(นายบุญยิส สุวีระ)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



รายงานผล กรมป่าไม้

ผลสำรวจการพัฒนากองการ (Organization Development Survey)

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 15-30 พฤศจิกายน 2555

กระทรวง : กรม :

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนร้อยละ	
	ชาย	74.55 %	
	หญิง	25.45 %	
อายุ	20 - 30 ปี	5.71 %	
	31 - 40 ปี	19.58 %	
	41 - 50 ปี	43.56 %	
	51 ปีขึ้นไป	31.16 %	
	ไม่ระบุ	0.00 %	
ตำแหน่ง	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	3.92 %	
	ทั่วไประดับชำนาญงาน	37.85 %	
	ทั่วไประดับอาวุโส	7.01 %	
	วิชาการระดับปฏิบัติการ	14.36 %	
	วิชาการระดับชำนาญการ	28.87 %	
	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	7.01 %	
	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	0.00 %	
	วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	0.00 %	
	อำนวยการระดับต้น	0.82 %	
	อำนวยการระดับสูง	0.16 %	
	บริหารระดับต้น	0.00 %	
	บริหารระดับสูง	0.00 %	
	สถานที่ปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง	28.22 %
		ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	71.78 %

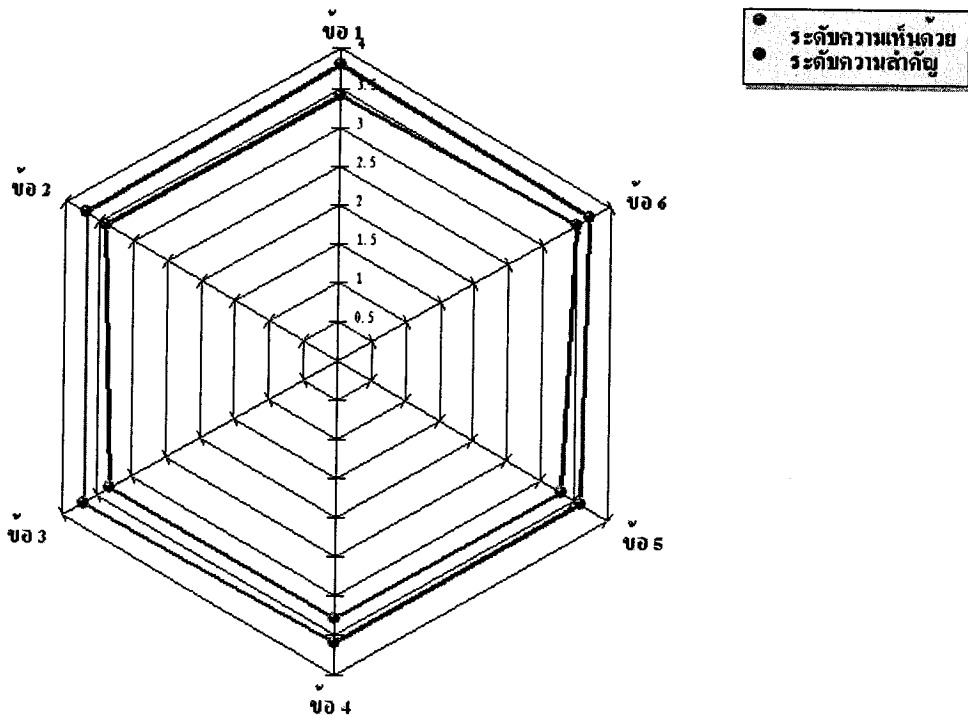
หมายเหตุ : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 613 คน

ตารางที่ 2 ผลการสำรวจสถานะความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ความเห็นด้วย	ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ โดยเฉลี่ย (ระดับคะแนน 1 - 4)															
			เฉลี่ยรวม	ตำแหน่ง													สถานที่ปฏิบัติงาน	
				ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปอาวุโส	วิชาการระดับปฏิบัติการ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการทรงคุณวุฒิ	อำนวยการระดับต้น	อำนวยการระดับสูง	บริหารระดับต้น	บริหารระดับสูง	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	
ระบบสารสนเทศ (Systems)	1. ระบบสารสนเทศที่มีช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ความเห็นด้วย	3.4	3.3	3.5	3.4	3.4	3.4	3.5	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.4	3.4	
		ความสำคัญ	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	0.0	0.0	4.0	4.0	0.0	0.0	3.8	3.8	
	Gap	0.4	0.5	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4		
	2. ข้าพเจ้าสามารถค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	ความเห็นด้วย	3.4	3.2	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4	0.0	0.0	3.6	4.0	0.0	0.0	3.3	3.4	
ความสำคัญ		3.7	3.8	3.7	3.7	3.8	3.7	3.8	0.0	0.0	4.0	4.0	0.0	0.0	3.8	3.7		
เฉลี่ย	Gap	0.3	0.6	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3		
ระบบฐานข้อมูล (Database)	3. ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี	ความเห็นด้วย	3.3	3.2	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.3	3.4	
		ความสำคัญ	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.6	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.7	3.7	
	Gap	0.4	0.5	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3		
	4. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์กร	ความเห็นด้วย	3.3	3.2	3.4	3.3	3.2	3.3	3.3	0.0	0.0	3.2	3.0	0.0	0.0	3.2	3.3	
ความสำคัญ		3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.6	3.6		

ความรู้ และ การแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices) ภายในส่วนราชการ	Gap	0.3	0.4	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	0.4	0.3	
	ความเห็นด้วย	3.3	3.1	3.4	3.3	3.2	3.3	3.3	0.0	0.0	3.2	4.0	0.0	0.0	3.2	3.4	
5. ระบบฐานข้อมูล สนับสนุนต่อการดำเนินการ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ความสำคัญ	3.6	3.4	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.6	3.6	
	Gap	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2	
ระบบเครือข่าย (Network)	เฉลี่ย	Gap	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.3
	ความเห็นด้วย	3.5	3.5	3.6	3.5	3.4	3.3	3.5	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.5	
คอมพิวเตอร์ภายใน ส่วนราชการ (Network) ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของข้าพเจ้า	ความสำคัญ	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.6	3.8	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.7	3.7	
	Gap	0.2	0.2	0.1	0.3	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	
เฉลี่ยภาพรวม	เฉลี่ย	Gap	0.2	0.2	0.1	0.3	0.4	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
	ความเห็นด้วย	3.4	3.3	3.5	3.4	3.3	3.3	3.4	0.0	0.0	3.4	3.8	0.0	0.0	3.3	3.4	
	ความสำคัญ	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.7	3.7	
	Gap	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0	0	0.4	0.2	0	0	0.4	0.3	

ผลการสำรวจสถานะความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ
จำแนกตามข้อคำถาม รอบที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555



ตารางที่ 3 ผลการสำรวจสถานะบรรยากาศภายในองค์กร

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร โดยเฉลี่ย (ระดับคะแนน 1 - 4)	เฉลี่ยรวม	ตำแหน่ง												สถานที่ปฏิบัติงาน	
				ทั่วไป		วิชาการ		วิชาการ		วิชาการ		วิชาการ		วิชาการ		ส่วนกลาง	ส่วนกลาง
				ระดับปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ระดับอาวุโส	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ
Culture	Gap		0.3	0.6	0.2	0.3	0.5	0.4	0.3	0.0	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4	0.3
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ (A sense of belonging and meaning)	7. ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ	ความเห็นด้วย	3.2	2.9	3.2	3.3	3.0	3.1	3.2	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.0	3.2
		ความสำคัญ	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.6	0.0	0.0	3.6	4.0	0.0	0.0	3.5	3.5
		Gap	0.3	0.6	0.3	0.3	0.5	0.4	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3
	8. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้	ความเห็นด้วย	3.6	3.5	3.7	3.7	3.6	3.5	3.6	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.4	3.7
		ความสำคัญ	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	3.7	3.8	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.7	3.8
		Gap	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Social and Supervisory support)	9. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	ความเห็นด้วย	3.3	3.3	3.3	3.3	3.1	3.2	3.3	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.2	3.3
		ความสำคัญ	3.6	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.6	3.6
		Gap	0.3	0.5	0.3	0.3	0.5	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3
	10. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	ความเห็นด้วย	2.8	2.5	3.0	2.8	2.7	2.7	3.0	0.0	0.0	3.2	3.0	0.0	0.0	2.9	2.8
		ความสำคัญ	3.5	3.8	3.4	3.4	3.6	3.5	3.5	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.4
		Gap	0.7	1.3	0.4	0.6	0.9	0.8	0.5	0.0	0.0	0.2	1.0	0.0	0.0	0.6	0.6
3. ความสมดุลระหว่างความพยายามและผลลัพธ์ที่ได้รับ (Balance between effort / reward)	11. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจและมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย	ความเห็นด้วย	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.7	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.6
		ความสำคัญ	3.8	4.0	3.7	3.8	3.8	3.7	3.9	0.0	0.0	3.8	4.0	0.0	0.0	3.8	3.8
		Gap	0.2	0.4	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2
	12. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้ามีประโยชน์และมีคุณค่า	ความเห็นด้วย	3.4	3.3	3.4	3.5	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0	3.2	4.0	0.0	0.0	3.2	3.4
		ความสำคัญ	3.6	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.6
		Gap	0.2	0.5	0.2	0.1	0.3	0.3	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2
Leadership	Gap		0.4	0.5	0.2	0.3	0.5	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.5	0.3
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical working conditions)	13. สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	ความเห็นด้วย	3.1	3.1	3.2	3.3	2.9	2.9	3.3	0.0	0.0	3.2	4.0	0.0	0.0	3.0	3.2
		ความสำคัญ	3.5	3.7	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7	0.0	0.0	3.6	4.0	0.0	0.0	3.5	3.6
		Gap	0.4	0.6	0.3	0.2	0.7	0.6	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4
	14. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	ความเห็นด้วย	3.3	3.5	3.4	3.4	3.2	3.2	3.3	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.2	3.4
		ความสำคัญ	3.6	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.6
		Gap	0.3	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2
5. การได้มีส่วนร่วม (Meaningful Involvement)	15. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	ความเห็นด้วย	3.3	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.3	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.1	3.3
		ความสำคัญ	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.5	3.7	0.0	0.0	3.4	4.0	0.0	0.0	3.5	3.6
		Gap	0.3	0.4	0.2	0.3	0.4	0.3	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3
	16. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของ	ความเห็นด้วย	3.0	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	2.8	4.0	0.0	0.0	2.9	3.1
		ความสำคัญ	3.4	3.6	3.3	3.4	3.5	3.4	3.5	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.4	3.4
		Gap	0.4	0.5	0.2	0.4	0.5	0.4	0.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3

6. ความชัดเจนในงานที่ทำ (Job clarity)	17. ข้าพเจ้าเห็นด้วย ในความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.5 3.7	3.5 3.8	3.6 3.7	3.6 3.8	3.4 3.7	3.5 3.7	3.6 3.8	0.0 0.0	0.0 0.0	3.6 4.0	3.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.5 3.7	3.5 3.7
	Gap		0.2	0.3	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4	1.0	0.0	0.0	0.2	0.2
	18. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนราชการ	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.6 3.8	3.7 3.9	3.7 3.8	3.7 3.8	3.5 3.8	3.6 3.8	3.7 3.9	0.0 0.0	0.0 0.0	3.4 3.8	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.5 3.8	3.6 3.8
Gap		0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	
7. ความยุติธรรมในการทำงาน (Overall fairness)	19. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	2.9 3.5	3.1 3.8	3.1 3.4	3.1 3.5	2.8 3.5	2.8 3.4	2.8 3.5	0.0 0.0	0.0 0.0	2.8 3.2	3.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	2.7 3.4	3.1 3.5
	Gap		0.6	0.7	0.3	0.4	0.7	0.6	0.7	0.0	0.0	0.4	1.0	0.0	0.0	0.7	0.4
	20. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรงไม่ทุจริตคอร์รัปชัน	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	2.9 3.5	2.9 3.8	3.0 3.5	3.2 3.6	2.7 3.6	2.8 3.5	2.8 3.5	0.0 0.0	0.0 0.0	2.8 3.4	3.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	2.6 3.5	3.0 3.5
Gap		0.6	0.9	0.5	0.4	0.9	0.7	0.7	0.0	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	0.9	0.5	
Personal Contribution	Gap	0.3	0.4	0.2	0.2	0.4	0.3	0.2	0.0	0.0	0.5	0.2	0.0	0.0	0.4	0.2	
8. ความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องทำ และภาระความคุม (Balanced between demands / control)	21. ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.5 3.7	3.6 3.9	3.6 3.7	3.5 3.7	3.4 3.6	3.4 3.6	3.5 3.6	0.0 0.0	0.0 0.0	3.4 3.8	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.4 3.6	3.6 3.7
	Gap		0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
	22. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.3 3.6	3.4 3.8	3.5 3.7	3.5 3.7	3.1 3.6	3.2 3.6	3.4 3.7	0.0 0.0	0.0 0.0	3.0 3.6	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.2 3.6	3.4 3.6
Gap		0.3	0.4	0.2	0.2	0.5	0.4	0.3	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2	
9. ความพึงพอใจต่องานโดยรวม (Overall job satisfaction)	23. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการจะสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.3 3.6	3.5 3.8	3.4 3.6	3.3 3.5	3.2 3.7	3.1 3.5	3.3 3.4	0.0 0.0	0.0 0.0	3.0 3.6	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.1 3.5	3.3 3.6
	Gap		0.3	0.3	0.2	0.2	0.5	0.4	0.1	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3
	24. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดและดำเนินการตามแผนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.2 3.5	3.3 3.7	3.3 3.5	3.3 3.6	3.1 3.5	3.1 3.5	3.3 3.6	0.0 0.0	0.0 0.0	3.0 3.4	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.1 3.5	3.3 3.5
Gap		0.3	0.4	0.2	0.3	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2	
10. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work / life balance)	25. การทำงานของข้าพเจ้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลา กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของข้าพเจ้า	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.3 3.6	3.3 3.8	3.4 3.6	3.5 3.6	3.2 3.7	3.3 3.6	3.3 3.7	0.0 0.0	0.0 0.0	3.0 3.6	3.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.2 3.6	3.4 3.7
	Gap		0.3	0.5	0.2	0.1	0.5	0.3	0.4	0.0	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	0.4	0.3
	Teamwork	Gap	0.4	0.4	0.2	0.3	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3
11. ความภูมิใจในงานที่ทำ (Pride in workmanship)	26. ส่วนราชการของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี	ความเห็นด้วย ความสำคัญ	3.2 3.6	3.3 3.7	3.3 3.5	3.5 3.7	3.2 3.7	3.1 3.6	3.2 3.7	0.0 0.0	0.0 0.0	3.2 3.4	4.0 4.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.0 3.5	3.3 3.6
	Gap		0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3

KM	27. ข้าพเจ้า เชื่อว่าผู้รับ บริการได้รับ บริการที่ดี ที่สุดจาก ส่วนราชการ ของข้าพเจ้า	ความเห็นด้วย	3.3	3.4	3.5	3.3	3.2	3.2	3.3	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.2	3.4	
		ความสำคัญ	3.6	3.8	3.6	3.6	3.7	3.6	3.7	0.0	0.0	3.6	4.0	0.0	0.0	3.6	3.7	
		Gap	0.3	0.4	0.1	0.3	0.5	0.4	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3	
		Gap	0.3	0.5	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2	
	12. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และพัฒนา (Learning Sharing & Challenge)	28. ข้าพเจ้า ได้มีโอกาส ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และพัฒนา ตนเองใน ด้านความรู้ ความ สามารถใน การทำงาน อย่าง สม่าเสมอ	ความเห็นด้วย	3.2	3.2	3.3	3.4	3.1	3.1	3.2	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	3.1	3.2
			ความสำคัญ	3.5	3.7	3.5	3.6	3.6	3.5	3.7	0.0	0.0	3.2	4.0	0.0	0.0	3.6	3.5
		Gap	0.3	0.5	0.2	0.2	0.5	0.4	0.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3	
	29. ส่วน ราชการของ ข้าพเจ้าได้ นำองค์ความ รู้ที่ได้จาก การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มาใช้ในการ พัฒนางาน ให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	ความเห็นด้วย	3.1	2.9	3.2	3.3	3.1	3.1	3.0	0.0	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	2.9	3.2	
		ความสำคัญ	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	0.0	0.0	3.2	4.0	0.0	0.0	3.4	3.5	
		Gap	0.4	0.6	0.3	0.2	0.5	0.4	0.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3	
30. ข้าพเจ้า มีความรู้สึก ว่างานของ ข้าพเจ้ามี ความ ทำทาย และ ช่วย ให้ ข้าพเจ้าได้ เรียนรู้และมี ประสบการณ์ มากขึ้น	ความเห็นด้วย	3.4	3.4	3.5	3.4	3.4	3.3	3.6	0.0	0.0	3.6	4.0	0.0	0.0	3.3	3.5		
	ความสำคัญ	3.6	3.8	3.6	3.7	3.6	3.6	3.7	0.0	0.0	4.0	4.0	0.0	0.0	3.6	3.6		
	Gap	0.2	0.4	0.1	0.3	0.2	0.3	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1		
เฉลี่ยภาพรวม	ความเห็นด้วย	3.3	3.3	3.4	3.4	3.2	3.2	3.3	0.0	0.0	3.2	3.8	0.0	0.0	3.1	3.3		
	ความสำคัญ	3.6	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	3.5	4.0	0.0	0.0	3.6	3.6		
	Gap	0.3	0.5	0.2	0.2	0.4	0.4	0.3	0	0	0.3	0.2	0	0	0.5	0.3		



รายงานผล กรมป่าไม้

กระทรวง : กรม :

ผลการประเมินการสำรวจสถานะการพัฒนากองค์การ (Organization Development Survey)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ชื่อส่วนราชการ	ผลสำรวจ ความพึง พอใจของ ผู้ใช้งาน สารสนเทศ รอบ 1 (Gap เฉลี่ย)	ผลสำรวจ ความพึง พอใจของ ผู้ใช้งาน สารสนเทศ รอบ 2 (Gap เฉลี่ย)	ผลคะแนน ดัชนีวัดที่ ... ส่วน ต่าง ระหว่าง ความเห็น และความ สำคัญต่อ ความพึง พอใจของ ผู้ใช้งาน สารสนเทศ	ผลสำรวจ บรรยากาศ ภายใน องค์การ รอบ 1 (Gap เฉลี่ย)	ผลสำรวจ บรรยากาศ ภายใน องค์การ รอบ 2 (Gap เฉลี่ย)	ผล คะแนนตัว ชี้วัดที่ ... ระดับ ความ สำเร็จ ของการ พัฒนา ปรับปรุง วัฒนธรรม องค์การ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมป่าไม้	0.2	0.3	4.3333	0.3	0.3	5.0000





2873

1039๗

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

เอกสารหมายเลข 1
วันที่ 19 ต.ค. 2555
เวลา

ที่ นร 1205.3/ 1157

17 ตุลาคม 2555

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ (Government Evaluation System : GES) มิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ 2

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. รายละเอียดตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร
 2. วิธีปฏิบัติในการเข้าระบบการสำรวจออนไลน์
 3. ชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่านในการเข้าดูผลการประเมิน

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้
(นายชัชชาติ สุวรรณี)
วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๕๕
รพ. ๒๒ ก.ก. ๒๕๕๕

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำระบบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ (Government Evaluation System : GES) มาใช้เป็นกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 2 มิติ คือ มิติภายนอก และมิติภายใน โดยมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กรกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 13 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ 14 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และให้มีการประเมินผล 2 ครั้ง ซึ่งทุกส่วนราชการได้ดำเนินการประเมินผลครั้งที่ 1 ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กรเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล สำนักงาน ก.พ.ร. ขอแจ้งซักซ้อมแนวทางในการดำเนินการประเมินผลครั้งที่ 2 ตามตัวชี้วัดดังกล่าว ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ 13 ให้ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรตามแบบฟอร์มรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ครั้งที่ 2 (ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำปี รอบที่ 2 เดือนเมษายน - กันยายน 2555) ภายในวันที่ 31 มกราคม 2556 ทั้งนี้ หากส่วนราชการไม่ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร หรือกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนจะถูกหักคะแนนตัวชี้วัด เท่ากับ 0.05 คะแนน
2. ตัวชี้วัดที่ 14 ในส่วนของตัวชี้วัดย่อย 14.1 และตัวชี้วัดที่ 15 ซึ่งเป็นการประเมินโดยวิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ ให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 - 30 พฤศจิกายน 2555 ผ่านเว็บไซต์ <http://www.opdc.go.th/ges/admin.php> รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 และ 3

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการประเมินผลตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กรตามกรอบระยะเวลาข้างต้นด้วย

เรียน ท่านอธิบดี
เพื่อไม่ติดขัด
ให้มอดกรมอม ก.พ.ร. ๘. ต.ค. ๒๕๕๕
/s/ (นายจ๊ะพงษ์ คุณากรเกษม)
ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง
๑๕ ต.ค. ๕๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล)
รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.

นางสาว

26 ต.ค. ๕๕
(นายชัชชาติ สุวรรณี)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



ส่วนที่๑๓

บันทึกข้อความ

เอกสารหมายเลข 2

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๕๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๔๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓/๙ ๕๖๙๒
ที่ ทส ๑๖๐๔.๓/ 21093 วันที่ 1 พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ
(Organization Development Survey : GES) มิติภายในด้านการพัฒนาองค์การ ครั้งที่ ๒

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ ทส ๑๖๐๔.๓/ ๙๙๙
ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผล
ภาคราชการแบบบูรณาการ (Organization Development Survey : GES) มิติภายในด้านการพัฒนา
องค์การ ครั้งที่ ๒ มาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

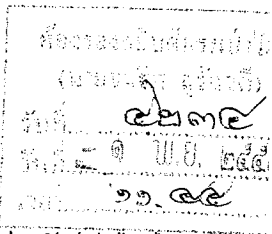
(นายระชิต สุรัสวดี)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป่าไม้ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๒๔๐ โทรสาร ๐๒ ๕๓๗/๙ ๕๖๙๒

ที่ ทส ๑๖๐๘.๓/ ๔๙๙๕

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ (Organization Development Survey : GES) มิติภายในด้านการพัฒนาองค์การ ครั้งที่ ๒

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำระบบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ (Organization Evaluation System : GES) มาใช้เป็นกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น ๒ มิติ คือ มิติภายนอกและมิติภายใน โดยมิติภายในด้านการพัฒนาองค์การกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลจำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งกรมป่าไม้ได้ดำเนินการประเมินผลครั้งที่ ๑ ไปแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร. ๑๒๐๕.๓/๑๑๕๓/ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ แจ้งชักซ้อมแนวทางในการดำเนินการประเมินผลครั้งที่ ๒ ตามตัวชี้วัดดังกล่าว ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ให้ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรตามแบบฟอร์มรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ครั้งที่ ๒ (ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำปี รอบที่ ๒ เดือนเมษายน-กันยายน ๒๕๕๕) ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ หากส่วนราชการไม่ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร หรือกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนจะถูกหักคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๐.๐๕ คะแนน

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑๔ (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๔.๑) และตัวชี้วัดที่ ๑๕ ซึ่งเป็นการประเมินโดยวิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ ให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ผ่านหน้าเว็บไซต์ของกรมป่าไม้ หรือ ผ่านเว็บไซต์ <http://www.opdc.go.th/ges/admin.php>

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑

ข้อพิจารณา


กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมิติ
ภายในด้านการพัฒนาองค์การของกรมป่าไม้ เป็นไปตามเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด
เห็นควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. มอบหมายสำนักบริหารกลาง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่งรายงานการประเมินสมรรถนะของ
บุคลากร ครั้งที่ ๒ (ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำปี รอบที่ ๒ เดือนเมษายน-กันยายน ๒๕๕๕)
ตามแบบฟอร์มรายงานผลในเอกสารหมายเลข ๒ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖
พร้อมทั้ง สำเนารายงานผลการประเมินฯ ถึงสำนักงาน ก.พ.ร. ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบด้วย ทั้งนี้
หากกรมป่าไม้ไม่ส่งรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด หรือกรอกข้อมูล
ไม่ครบถ้วนจะถูกหักคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๐.๐๕ คะแนน

๒. มอบหมายสำนักแผนงานและสารสนเทศ ศูนย์สารสนเทศติดตั้งแบนเนอร์ GES Survey
Online ที่โฮมเพจของเว็บไซต์ของกรมป่าไม้โดยใช้ Code ตามที่ระบุไว้ในเอกสารหมายเลข ๓

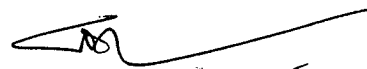
๓. มอบหมายให้ข้าราชการทุกท่าน ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการ
ตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ตามวิธีปฏิบัติ
ในเอกสารหมายเลข ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบตามข้อ ๑.-๓. ขอได้โปรดลงนามใน
หนังสือที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสาวบุญญาดา มะคำไก่)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

รองอธิบดี



(นายสมนึก สุวัชรกุล)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้