



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐๑๒๔๑๔๙๗๙-๓ ต่อ ๕๑๙๙

ที่ ทส ๑๙๐๑.๓/๑ ๑๒๕๓๕ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแผนเสริมสร้างความพำสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนเสริมสร้างความพำสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถ
ดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ส่วนการเจ้าหน้าที่ <http://www.forest.go.th/person/index.php?lang=th>
และหากมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามข้อมูลได้ที่ส่วนการเจ้าหน้าที่ (นางเมธี วงศ์ศรีเพ็ง)
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๑๒ ๕๖๑ ๔๙๗๙-๓ ต่อ ๕๑๙๙

(นายชลธิศ ฉรัสวดี)
อธิบดีกรมป่าไม้



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกฤษฎร์รัมย์ (นายจารศักดิ์) เลขที่..... วันที่รับ.....	๒๕๖๔
เวลา.....	๑๘.๐๐ น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒๕๙๑ ๔๗๗๗-๓ ต่อ ๕๑๙๙
ที่ ทส ๑๙๐๑.๓/ ๓๗๑๗ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐
เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

ห้องอธิบดีกฤษฎร์รัมย์
รับที่ ๒๕๖๔
วันที่ ๑๑ ๗ ๒๕๖๔
เวลา.....

เรื่องเดิม

หนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๙๐๐.๓/๔๗๗๗๐ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
ส่งแผนพัฒนาองค์การกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้นำเสนอใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเพื่อให้กรมป่าไม้พร้อมรับการตรวจประเมินรับรองจากสำนักงาน ก.พ.ร. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยกิจกรรมที่ ๑๒ การสร้างความผูกพันของบุคลากร กำหนดให้สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบหลัก (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ที่ ๖๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารที่ymกส กรมป่าไม้ และที่ประชุมมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้นำเสนออธิบดีกรมป่าไม้พิจารณาลงนามเห็นชอบ และแจ้งเรียนให้ทุกหน่วยงานทราบและดำเนินการต่อไป (เอกสาร ๒)

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร เป็นไปตามแผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วยความเรียบร้อยครบถ้วน จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเรียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- อายุ
- พนักงาน
- ล. ๒๕๖๐
(นายชลธิษฐ์ ชูรัตน์)
อธิบดีกรมป่าไม้

(นางสาวณอน โนบัญดิษฐ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

(นายจารศักดิ์ นันทนวงศ์)
รองอธิบดีกรมป่าไม้

แผนเสริมสร้างความพำสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความล้มพ้นที่ตีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์ ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจและจริงรักภักดีต่อองค์กร

มุ่งค่าสติที่ ๑ การสร้างบรรยายการที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสาร เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่าง ครอบคลุม ทั่วถึง	การถือสาร ประชาสัมพันธ์ภายใน องค์การ	ร้อยละของบุคลากรกรรม ป้าไม่ที่รับรู้และเข้าใจ ทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๐	๑. การรับรู้และเข้าใจทิศทางองค์กรของ บุคลากรกรรมป้าไม่	สำนักแผนงาน และสารสนเทศ
๑.๒ บุคลากรกรมป้าไม่มี ความล้มเหลวที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรภายใน องค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในองค์กร เช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาสีประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วัน สถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตักบาตรวัน ชีนเปิ่ใหม่ ๆ ฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภาพแฟ มูมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยายกาศ และเครื่องมือที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพพื้นฐานที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	ปรับปรุง/พัฒนา สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ ความสำเร็จ	ระดับ ความสำเร็จ	ระดับ ๓	๓. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ กรมป่าไม้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ศูนย์สารสนเทศ กรมป่าไม้)	สำนักแผนงาน และสารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศ กรมป่าไม้)
		จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	จำนวน กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ หน่วยงาน	๔. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ -การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน -ป้ายรณรงค์ -การพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการ ทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส -การจัดกิจกรรม Big cleaning Day -กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหน้าไฟ -กิจกรรมล่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยายกาศ และเครื่องมือที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี (ต่อ)	เสริมสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	จำนวน กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๕. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น -การเสริมสร้างความรู้สุขภาพกาย และใจ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน -โครงการปฏิบัติธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี -โครงการนีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตาม ฤดูกาล -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง เช่นศึกษาดูงาน หน่วยงานต้นแบบ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ขุทธิศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิต ส่วนตัวและสังคมของบุคลากรกรมป่าไม้	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	จำนวน กิจกรรม	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม	๖. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -โครงการบรรยายธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวข้อ “ธรรมาภิบาลการปฏิบัติงาน”ฯลฯ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งอย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	๗. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับ การศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง (ต่อ)	ส่งเสริมกระบวนการ จัดการความรู้ เสริมสร้าง ขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิต ที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ขั้นตอน	ระดับ ๕	๙. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
๒.๒ บุคลากรได้รับการ มอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ปรับปรุง และมอบอำนาจ การตัดสินใจเพื่อลด ขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการ มาตรฐานการปฏิบัติ งานที่มีการปรับปรุง	กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ กระบวนการ	๙. การจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการ ปฏิบัติงานงาน	ทุกหน่วยงาน
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงาน โดดเด่นได้รับการยกย่อง ชมเชย	สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เป็นคนดี คนเก่ง และมี สมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากร กรมป่าไม้เป็น คนดี คน เก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวน กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	๑๐. กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ดีเด่นประจำปี -ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/ เสียสละเพื่อส่วนรวม -จัดทำซองทางการเผยแพร่ผลงาน -โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภูมิใจ และจริงภาคดีต่อองค์กร และจริงภาคดีต่อสังคม	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนครั้งในการแต่ง ข่าว/มีการเผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/ กิจกรรม/การกิจของ ป้าไม้ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ครั้ง	๕ ครั้ง	๑๑. การจัดกิจกรรมแต่งข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/การกิจของ กรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนประชาสัมพันธ์)
	ส่งเสริมปลูกฝัง จริยธรรมและคุณธรรม ในองค์การ เพื่อให้เป็น องค์การที่ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริมค่านิยม จรรยาบรรณการทำงานของ กรมป้าไม้	ระดับ	ระดับ ๕	๑๒. การจัดทำแนวทางส่งเสริมค่านิยม จรรยาบรรณการทำงานของ กรมป้าไม้	สำนักบริหารกลาง ร่วมกับกลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร