บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๑๔๙ **วันที่** ๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ตามหนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๑๑๘๘๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ส่งแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและพิจารณามอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้ต่อไป นั้น

สำนักบริหารกลาง จึงขอให้ทุกสำนัก/กลุ่ม มอบหมายผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้ ส่งให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อจะได้ดำเนินการรายงานกรมป่าไม้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวชญานุตม์ คงสมทอง)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐๒๕๖๑๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๑๘๘๖ **วันที่** ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ มาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณามอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้ต่อไป โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากเว็บไซต์ของส่วนการเจ้าหน้าที่ www.forest.go.th/person

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)
รองอธิบดีกรมป่าไม้
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้

ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๓ ช่องทาง	๑.การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและสารสนเทศ
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่าง เช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาสีประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๓. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหนีไฟ -กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า -กำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงาน -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เช่น การจัดให้มีห้องกำลังกายเพื่อสุขภาพ (Fitness) ภายในหน่วยงานกรมป่าไม้ -โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล -โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้	จำนวน ๑ เล่ม	๕. การจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ กำหนดชื่อเรื่อง/กรอบการดำเนินการในการจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ ระดับที่ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ ระดับที่ ๓ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) คู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ ระดับ ๔ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบคู่มือฯ ระดับ ๕ เผยแพร่คู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ระดับกรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๖. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน <u>วิธีคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ X ๑๐๐}}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}}$	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๗.การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ – ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ – ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับ ๕	๘. กิจกรรมแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ จำนวน ๑ ครั้ง ระดับ ๒ จำนวน ๒ ครั้ง ระดับ ๓ จำนวน ๓ ครั้ง ระดับ ๔ จำนวน ๔ ครั้ง ระดับ ๕ จำนวน ๕ ครั้ง	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	๙. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคน คนเก่งและมีการยอมรับ	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกรมป่าไม้เป็น คนดี คนเก่ง และมีการยอมรับ (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม	๑๐. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น -จัดทำช่องทางการเผยแพร่ผลงาน -โครงการรางวัลผลงานด้านจัดการความรู้ดีเด่น -การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมการคัดเลือกในโครงการต่างๆ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การเพิ่มสวัสดิการใหม่	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม	๑๑. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ ตัวอย่างเช่น -การเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการผ่านทางโซเชียลมีเดีย -การจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่สมาชิก -การพัฒนาสถานที่เพื่อเป็นมุมสุขภาพ/พักผ่อน -กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน (ควรมีการสอบถามบุคลากรถึงความต้องการ)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)