



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐๒ ๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๐๕๙๖ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาขอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากหนังสือเวียนของส่วนการเจ้าหน้าที่ <https://new.forest.go.th/person/circular/>

(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

๑๖

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายวิระศักดิ์)
เลขรับ.....
วันที่รับ..... ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา..... ๑๑:๕๓

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๓๒๗๓ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่รองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายจรศักดิ์ นันทะวงษ์) ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ ได้อนุมัติแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ และกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานรวม ๔ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำนักบริหารกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๐ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
๓. การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๖. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
๘. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

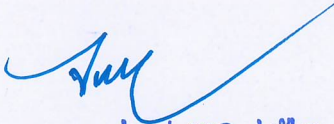
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นายรุตพันธ์ รุจันทรโชติ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

อนุมัติ

ลงนามแล้ว



๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓
(นายจิระศักดิ์ ชุควาต)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
 - ๒) บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๓) บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - ๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
 - ๕) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ๒) บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
 - ๓) บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

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 และทุกหน่วยงาน สนับสนุน
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรมวันสงกรานต์ พิธีตกบาตรวันขึ้นปีใหม่ 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 -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 -โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล -โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ระดับกรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน <u>วิธีคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}}$	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๖.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	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการต่อโครงการ	ระดับ 4	๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> มีคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้ ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๘๐ ระดับ ๒ หมายถึง น้อย คะแนนระหว่าง ๑.๘๑ – ๒.๖๐ ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนนระหว่าง ๒.๖๑ – ๓.๔๐ ระดับ ๔ หมายถึง มาก คะแนนระหว่าง ๓.๔๑ – ๔.๒๐ ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนนระหว่าง ๔.๒๑ – ๕.๐๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ อัตรา	๘. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคน คนเก่งและมีการยอมรับ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระดับ ๕	๙.โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เกณฑ์การให้คะแนน ๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. รวบรวมและวิเคราะห์สรุปผลงานข้าราชการ ๓. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา ๔. เสนอผู้บริหารลงนามและแจ้งผลการคัดเลือก ๕. ประกาศยกย่องผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๒ ช่องทาง	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้และทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การเพิ่มสวัสดิการใหม่	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จ	อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ (ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

อนุมัติ

(ตำแหน่ง)

.....
 (นายจิระศักดิ์ ชูความดี)
 รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
 อธิบดีกรมป่าไม้