



บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑.๘.๒๒๕ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มาเพื่อดำเนินการและพิจารณาขอหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ ดังกล่าว และรายงานความก้าวหน้า จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รายงาน รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ครั้งที่ ๒ รายงาน รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดเอกสารได้จากหนังสือเวียนของส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมป่าไม้ <https://www.forest.go.th/person/circular/> หรือ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้



แผนปฏิบัติการ
สร้างความผูกพันฯ พ.ศ. ๒๕๖๗

“No Gift Policy ทส. โปร่งใสและเป็นธรรม”



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายบรรณรักษ์)
เลขรับ.....
วันที่รับ..... ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖
เวลา..... ๑๐.๕๑

ส่วนราชการ...สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๔๒-๓ ต่อ ๕๑๔๖
ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๖๓๖๗ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง...ขออนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

รองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายณรินทร์ ประทวนชัย) ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ ได้โปรดอนุมัติเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๒๓๔๘ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขออนุมัติแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๘ โครงการ/กิจกรรม

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำนักบริหารกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๘ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๘ โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ นโยบาย ข้อสั่งการ แนวทางและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๒. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านป่าไม้ผ่านสื่อ
๓. โครงการประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน
๔. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกรมป่าไม้และผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ
๕. แผนงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๖. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของกรมป่าไม้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๗. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน
๘. กิจกรรมเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

ประกอบด้วย ๘ โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. โครงการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
๓. โครงการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System (HIPPs)
๔. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

๕. การจัด...

๕. การจัดการความรู้ของกรมป่าไม้
๖. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์
๗. การพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานตามวิถีใหม่

(New Normal)

๘. แผนงานยกย่องและเชิดชูผู้ที่ประพฤดีและปฏิบัติงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้ ประกอบด้วย ๒ โครงการ/กิจกรรม

๑. แผนงานเสริมสร้างสุขของบุคลากร
๒. แผนงานประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นายอำนาจ สุธธิ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

อนุมัติ
ลงนามแล้ว



(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้

๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	๑. การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์นโยบาย ข้อสั่งการ แนวทาง และแผนการปฏิบัติงาน	๑.โครงการสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์นโยบาย ข้อสั่งการ แนวทางและแผนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	๑.ร้อยละของบุคลากรของกรมป่าไม้ที่รับทราบข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ นโยบาย ข้อสั่งการ แนวทาง และแผนการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	สำนักแผนงานและสารสนเทศ
	๒.การสร้างสื่อและช่องทางการสื่อสารภายในหน่วยงาน	๒.โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านป่าไม้ผ่านสื่อ	๒.จำนวนสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์งานด้านการป่าไม้	จำนวน ๕ สื่อ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนประชาสัมพันธ์)
		๓.โครงการประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน	๓.จำนวนครั้งในการประชุม/สัมมนาภายในหน่วยงาน	จำนวน ๘ ครั้ง	สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	๔.การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกรมป่าไม้และผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ	๔.จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและผู้บังคับบัญชา	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์

ตารางที่ ๔.๑๖ แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศและเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๔.การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	๕.แผนงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น -โครงการสำรวจความต้องการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมงาน -โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส -โครงการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า -โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงาน -โครงการกำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงานโครงการฝึกซ้อมแผนอัคคีภัย มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย -โครงการบำบัดน้ำเสีย/การสูบล้างปฏิภาณ -โครงการปรับปรุงอาคาร/สถานที่จอดรถ -โครงการจ้างเหมาดูแลรักษาสวนหย่อมบริเวณกรมป่าไม้โครงการลอกท่อระบายน้ำ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	๕.จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมป่าไม้	อย่างน้อย ๔ กิจกรรม	สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๖. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของกรมป่าไม้ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๖.ร้อยละของความสำเร็จของการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์	ร้อยละ ๑๐๐	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๕.การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๗. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกายผ่านทางช่องทางต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรมโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	๗.จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์
	๖.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๘. กิจกรรมเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติตน และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบ ความดีของกรมป่าไม้	๘.จำนวนกิจกรรมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	อย่างน้อย ๔ กิจกรรม	กลุ่มงานจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน -กิจกรรมพี่สอนน้องการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม	สำนัก/กอง/ กลุ่ม/ศูนย์
		๒. โครงการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)	๒.ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑-๒ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๓-๔ การวิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	ระดับ ๕	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้ (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒.๒ บุคลากรมีขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	๒.เสริมสร้างแรงจูงใจ สัมประสมการณ์ใน การทำงาน เพื่อ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๓. โครงการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง หรือ High Performance and Potential System(HIPPs)	๓.จำนวนข้าราชการผู้มีคุณสมบัติ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	อย่างน้อย ๑ คน	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
		๔. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	๔. จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง และกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
	๓.ส่งเสริมกระบวนการ จัดการความรู้และ เสริมสร้างขีดสมรรถนะ ของบุคลากร	๕. การจัดการความรู้ของกรมป่าไม้	๕. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ จัดการความรู้ของกรมป่าไม้	ระดับ ๕	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
	๔. ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้วย ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่มี ประสิทธิภาพ	๖. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่าน ระบบการเรียนรู้ออนไลน์	๖. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่าน ระบบการเรียนรู้ออนไลน์	อย่างน้อย ๑๕ คน อย่างน้อย ๓ คน	สำนัก/กอง กลุ่ม/ศูนย์
		๗. การพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรเพื่อ รองรับการทำงานตามวิถีใหม่ (New Normal)	๗. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานระดับ สำนัก/กอง/กลุ่ม ที่ดำเนินการ/สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและ ทักษะ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ กลุ่ม/ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้ (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	๕. ส่งเสริมและยกย่องผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติงานที่ดี ให้เป็นต้นแบบและเป็นที่ยอมรับขององค์กร	๘. แผนงานยกย่องและเชิดชูผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติงานที่ดี ๑) โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ๒) โครงการคัดเลือก “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประจำปี ๓) โครงการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ประจำปี	๘. ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมและยกย่องผู้ที่ประพฤติปฏิบัติงานที่ดี	ร้อยละ ๑๐๐	กลุ่มงานจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๑.เสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	๑. แผนงานเสริมสร้างสุขของบุคลากร ตัวอย่างเช่น ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจัดหาแว่นตาในราคาถูกและเหมาะสม ๓) การจัดหาวัคซีนป้องกันโรค ๔) โครงการร้านค้าสวัสดิการ ๕) โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้ ลดรายจ่าย ๖) กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	อย่างน้อย ๔ โครงการ/กิจกรรม	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)
	๒.สนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น	๒.แผนงานประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น ๑) โครงการประสานความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่ากับมูลนิธิผู้พิทักษ์ป่าและรักษาทะเล ๒) โครงการประสานความร่วมมือในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓) โครงการสนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ ๔) โครงการประสานความร่วมมือกับมูลนิธิเขาใหญ่ ๕) โครงการสวัสดิการประกันภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๒. ร้อยละความสำเร็จของการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

อนุมัติ.....

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

ตำแหน่ง.....อธิบดีกรมป่าไม้.....

คำอธิบายเพิ่มเติม

ประกอบกรรารายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

กิจกรรมที่ ๕	แผนงานจัดการความรู้ของกรมป่าไม้
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ของกรมป่าไม้
เป้าหมาย	ระดับ ๕
ผู้รับผิดชอบ	สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม

แนวทางการดำเนินงาน

- สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) ดำเนินการตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
- ระดับ ๑ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ กรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ระดับ ๒ ทบทวนและรวบรวมองค์ความรู้กรมป่าไม้ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนด
- ระดับ ๓ ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ หัวข้อองค์ความรู้และจัดทำรายละเอียดองค์ความรู้ของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ระดับ ๔ ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด และประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ประโยชน์ข้อมูลองค์ความรู้บนเว็บไซต์
- ระดับ ๕ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๔ และสรุปรายงานผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ พร้อมทั้งปัญหา/อุปสรรค ให้ผู้บริหารทราบ

กิจกรรมที่ ๗	การพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานตามวิถีใหม่ (New Normal)
ตัวชี้วัด	ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ที่ดำเนินการ/สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะ
ค่าเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
ผู้รับผิดชอบ	สำนัก/กอง/กลุ่ม

แนวทางการดำเนินงาน

- สำนัก/กอง/กลุ่ม ดำเนินการ/สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากร เพื่อรองรับการทำงานตามวิถีใหม่ (New Normal) แล้วรายงานผล
- สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ รวบรวมประมวลผลในภาพรวม ดังนี้

วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ/สนับสนุน} \times 100}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}}$$

ตัวอย่าง หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ทั้งหมด ๔๐ หน่วยงาน (ณ วันที่ ๑๐ พ.ย. ๒๕๖๗)
มีหน่วยงานที่รายงานผลในการจัดทำกิจกรรม จำนวน ๓๐ หน่วยงาน

$$\frac{30 \text{ หน่วยงาน} \times 100}{40 \text{ หน่วยงาน}} = 75.00$$

ดังนั้น ผลดำเนินงานที่ได้ คือ ร้อยละ ๗๕.๐๐

กิจกรรมที่ ๘	แผนงานยกย่องและเชิดชูผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติงานที่ดี
ตัวชี้วัด	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมและยกย่องผู้ที่ประพฤติปฏิบัติงานที่ดี
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มงานจริยธรรม

แนวทางการดำเนินงาน

- กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
- ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก
 - ระดับ ๒ จัดประชุมพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือก
 - ระดับ ๓ แจ้งหน่วยงานในสังกัดเสนอผู้เหมาะสมเข้ารับการคัดเลือก
 - ระดับ ๔ พิจารณาเลือกกระบวนกรที่คณะกรรมการกำหนด
 - ระดับ ๕ รายงานผลการคัดเลือกให้อธิบดีกรมป่าไม้ทราบ และประกาศผลการคัดเลือกให้ทุกหน่วยงานทราบตามช่องทางต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การสนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๒	แผนงานประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น
ค่าเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
ผู้รับผิดชอบ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

แนวทางการดำเนินงาน

- ส่วนอำนวยการ สำนักบริหารกลาง ดำเนินตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
- ระดับ ๑-๒ ดำเนินการรวบรวมเอกสารของเจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่าที่ขอรับการช่วยเหลือ
 - ระดับ ๓-๔ ดำเนินการจัดทำหนังสือ เพื่อขอรับการสนับสนุนสวัสดิการจากหน่วยงานภายนอก
 - ระดับ ๕ เจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่าได้รับการสนับสนุนสวัสดิการจากหน่วยงานภายนอก