



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๗๔๙๗

ที่ ทส. ๑๖๑๘.๑/ ๐.๕๑๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์

ด้วยสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ได้รับหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ โดยขอให้ร่วมพิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารฯ หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ขอให้โปรดแจ้งส่วนอำนวยการภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(นายธวัช เนมย์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)



บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)	เลขที่รับ	๑๕๙๙
	วันที่	- ๘ กพ. ๒๕๖๕
	เวลา	๑๗.๕๔

ส่วนราชการ... สำนักบริหารกลาง ส่วนงานเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๕๒ - ๓ ต่อ ๕๑๕๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๖๓๒ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙

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

ส่วนอำนวยการ	
เลขที่รับ	๑๕๐๖
วันที่	- ๘ กพ. ๒๕๖๕
เวลา	๑๕.๑๕

ฝ่ายบริหารทั่วไป	
เลขที่รับ	๑๕๐๗
วันที่	- ๘ กพ. ๒๕๖๕
เวลา	๑๑ - ๒๔

ตามที่กรมป่าไม้ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน บรรลุตามภารกิจขององค์ ซึ่งแผนดังกล่าว ได้ดำเนินการครบตามระยะเวลาที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว นั้น

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า แรงจูงใจ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงขอส่ง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ มาเพื่อโปรดเวียนแจ้งและร่วมพิจารณา หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ขอให้โปรดแจ้ง ส่วนงานเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ภายในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อปรับปรุงและนำเสนอ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ พิจารณาต่อไป ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่หนังสือเวียนส่วนงานเจ้าหน้าที่ <http://www.forest.go.th/person/> หรือ QR code ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- ☒ ส่วนอำนวยการ
- ☐ ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ☐ ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
- ☐ ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
- ☐ กองป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า



ร่างแผนกลยุทธ์ 2565-2569

นายสุวิทย์ชัย สุขุม
พนักงานธุรการ ส.๔

8๐๖.65
นายพันกร
ส.ก.พ.๖๘

(นายบัณฑิต วงศ์เสนานุรักษ์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๑/๗/๖๕

- เวียน ผูกคานอครสำหรับกข ๕
สำหรับบริหารกลาง ส่วนมือสื่อ ๗๐ ไร่
พิจารณา (นาง) แผนกลยุทธ์การบริหารกรมการ
ปกครองกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๗

เพิ่มตราสำหรับ ส่วน อคร ในภาพ
และพิจารณา พร้อม ๕ ไร่ โฉนดก่อนหน้า
มาเพื่อโปรดพิจารณาของกรม สวอ หรือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวอาภากร สวนสมัย)

เจ้าหน้าที่ธุรการ



๑๐/๒/๖๕

(นางพิมพ์ดาว หวังการ)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



(นายธานี เนมี)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการส่วนราชการ

กรมที่ดิน

กรุงเทพมหานคร



๑๐๐.พ. ๖๕

(นายธวัช เนมย์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

(ร่าง)แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๑.๑ เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙	/					สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
	๒. การติดตามและประเมินตามแผนปฏิบัติการ	๒. ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การติดตามประเมินผล การดำเนินงานตาม แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
๑.๒ เพื่อมุ่งใจบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ในองค์กร	๓. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร	๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caree Path)	๓. การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caree Path)		/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน
		๔. ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการเข้าสู่ระบบ ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง	๔. การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รายบุคคลของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ ทุกหน่วยงานสนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๒.๑ เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้	๔. อัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	๕. ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจกรมป่าไม้	๕. การบริหารจัดการอัตรากำลังกรมป่าไม้		/				สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ กพร. และทุกหน่วยงานสนับสนุน
		๖. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการ	๖. การวิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการ				/		สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีกระบวนการที่ถูกต้องและทันเวลา		๗. ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาบุคคลมาลงในตำแหน่งว่าง	๗. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรมาลงในตำแหน่งว่าง	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๓.๑ เพื่อให้หน่วยงานมีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๕. ระบบสารสนเทศตอบสนองการใช้งานของบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๘. ระดับความสำเร็จในการจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. การจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
			๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓.๒ เกิดการเรียนรู้และพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง		๙. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของงบประมาณประจำปี	๑๐. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๔.๑ เพื่อเป็นการวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและเป็น เครื่องมือในการตัดสินใจ ในการพัฒนาและบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการมี ประสิทธิภาพ	๑๐. ระดับความสำเร็จใน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑๑. การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน
๔.๒ บุคลากรมีทักษะ ด้านดิจิทัล		๑๑. ร้อยละของบุคลากร กรมป่าไม้ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล	๑๒. การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล (Digital Skills) บุคลากรกรมป่าไม้	/	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
๔.๓ นวัตกรรมการบริหาร ผลการปฏิบัติงานไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ		๑๒. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน ป้องกันและปราบปราม การทุจริต	๑๓. การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	/	/	/	/	/	กลุ่มงานจริยธรรม
		๑๓. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำประกัน คุณภาพการฝึกอบรม	๑๔. การประกันคุณภาพ การฝึกอบรม		/		/		สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๕.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๗. รักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๑๔. ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจนเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม	๑๕. การทบทวนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้อย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม	/	/	/	/	/	สำนักบริหารการกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน
๕.๒ มีแนวทาบปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑๕. ผลคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕	๑๖. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมป่าไม้	/	/	/	/	/	กลุ่มงานจริยธรรม
		๑๖. ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้	๑๗. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้	/	/	/	/	/	กลุ่มงานจริยธรรม
		๑๗. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑๘. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	/	/	/	/	/	กลุ่มงานจริยธรรม
		๑๘. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑๙. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	/	/	/	/	/	กลุ่มงานจริยธรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	
๖.๑ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	๘. การสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๙. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้	๒๐. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับทุกหน่วยงาน สนับสนุน
		๒๐. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๒๑. การดำเนินการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
		๒๑. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๒๒. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
		๒๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในกรมป่าไม้	๒๓. การดำเนินการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองสำหรับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในกรมป่าไม้	/	/	/	/	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)