



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) ส่วนอำนวยการ โทร.๐ ๓/๓๒๓/ ๕๔๑๖

ที่ ทส.๑๖๒๔.๑/ ๕๓๖๖ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอสั่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามนุษยชาติการกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม

ป่าไม้จังหวัดทุกจังหวัด

ผู้อำนวยการศูนย์จัดการกลุ่มป่าสงวนแห่งชาติทุกศูนย์

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) ขอสั่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด
ที่ ทส.๑๖๐๑.๔/๑๑๔๓๑๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ขอสั่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามนุษยชาติการกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนามนุษยชาติต่อไป

(นายเลิศศักดิ์ สุนทรกุล)

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)

รับที่
วันที่ 22 ก.ย. 2559
เวลา

15305
22 ก.ย. 2559

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สวนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๓๒ - ๓ ต่อ ๕๐๒๒ และ ๕๔๓๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๔/ว ๑๕๓๐๕ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

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

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) มาเพื่อโปรดทราบและให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการต่อไป

(นางชนนิต สุริยชาติ)
อธิบดีกรมป่าไม้

- เรียน ผอ. สอช. จี 11 (สงข)
- เมื่อโปรดทราบ
- กรมป่าไม้ ส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) มาเพื่อให้นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการต่อไป
- เห็นควร แจ้งเวียนทุกส่วน/ศูนย์/กลุ่ม/ป่าไม้ทั่วประเทศ
- เมื่อโปรดพิจารณา

30/9/๕๙
(นางจุฬารัตน์ พัดชู)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

30/9/๕๙
(นางชนนิต สุริยชาติ)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ

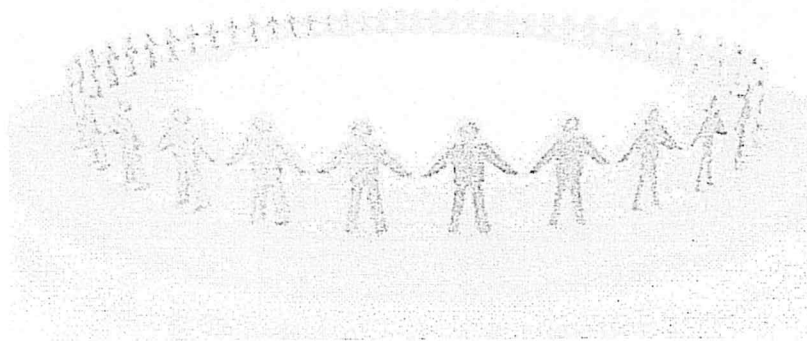
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาและควบคุมไฟป่า
รักษาเขตห้ามล่าสัตว์ป่าและอุทยานแห่งชาติ

22/9/59

22 ก.ย. 2559

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางกิจกรรมป่าไม้

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)



ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง

กรมป่าไม้

คำนำ

กรมป่าไม้มีบทบาทภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปั้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงป่า และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่าการใช้ประโยชน์ในที่ดินป่าไม้ และการอื่นเกี่ยวกับป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยกลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้

การขับเคลื่อนกรมป่าไม้ให้บรรลุตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถเป็นกลไกสำคัญทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมป่าไม้ รวมทั้งมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนโยบายของรัฐบาล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ จะเป็นกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจนให้กับทุกหน่วยงาน เป็นแนวทางที่สามารถนำไปแปลงสู่แผนปฏิบัติการรายปีให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้กรมป่าไม้มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะยาวต่อไป

กรมป่าไม้

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตการศึกษา	๑
กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	๒
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	๔
มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)	๔
ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕
ยุทธศาสตร์กรมป่าไม้	๕
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ HR SWOT	๖
จุดแข็ง	๖
จุดอ่อน	๖
โอกาส	๗
อุปสรรค	๗
บทที่ ๔ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	๘
วิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์	๘
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	๘
รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และโครงการ	๙
แผนปฏิบัติการพัฒนาคณาจารย์กรมป่าไม้	๑๓
บทที่ ๕ การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ไปสู่การปฏิบัติ	๒๒
แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๒๒
การประเมินผลการดำเนินงาน	๒๓
ปัจจัยความสำเร็จในการนำแผนไปสู่ปฏิบัติ	๒๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ
สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพัน ในองค์กร	๑. งบประมาณไม่ ได้มีการ ดำเนินการเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงานให้กับบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรกรมป่าไม้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามแผนกลยุทธ์การ สร้างความผาสุก ความพึง พอใจและความผูกพันของ บุคลากรกรมป่าไม้	๑. การเสริมสร้างแนวคิดการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมภิบาล ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติ ตนตามหลักธรรมภิบาลและค่านิยมของ องค์กร ๓. การสร้างความสามัคคีและความผูกพัน ในองค์กร ๔. การติดตามประเมินผลการ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	มีการยกระดับและเสริมสร้างแนวคิดการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมภิบาล อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง มีกิจกรรมเสริมสร้างบุคลากรให้ประพฤติและปฏิบัติตน ตามหลักธรรมภิบาลและค่านิยมองค์กร อย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรตามพันธกิจของกรมป่าไม้	บุคลากรกรมป่าไม้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของกรมป่าไม้เพิ่มมากขึ้น	บุคลากรกรมป่าไม้ร้อยละ ๔๐ มีความรู้ความสามารถอยู่ในมาตรฐานสหพันธ์ของกรมป่าไม้	- ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมป่าไม้ - ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๒. ก่อพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	บุคลากรกรมป่าไม้สามารถใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	ระดับความสำเร็ของการพัฒนาบุคลากรที่มี ความสามารถในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	การเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะ ในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	- สำนักแผนงานและสารสนเทศ - สำนักจัดการที่ดินป่าไม้
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน ด้านการ ป่าไม้และการบริหารจัดการ	บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานด้าน การป่าไม้และการบริหารจัดการ	ระดับความสำเร็ของ การแลกเปลี่ยนรู้ ศึกษาดูงานด้าน การ ป่าไม้และการบริหารจัดการ	- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร - การประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน/วิจัยด้านการป่าไม้ และการบริหารจัดการ	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ
ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร	๑. กรมป่าไม้มีการจัดทำระบบจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ตามภารกิจขององค์กร ๒. บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จัดทำ ๓. บุคคลภายนอกได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้ตามภารกิจหลักของกรมป่าไม้	๑. การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทันสมัย ๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำ Best practice ๔. การเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของกรมป่าไม้ ร้อยละเฉลี่ยต่างหน่วยงานจากความพึงพอใจที่ของการดำเนินงานตามแผนจัดการความรู้ของกรมป่าไม้ กรมป่าไม้มีการคัดเลือก Best practice เพื่อนำมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลและจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงสุดเป็นมีอาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรตามพันธกิจของกรมป่าไม้	บุคลากรกรมป่าไม้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของกรมป่าไม้เพิ่มมากขึ้น	บุคลากรกรมป่าไม้ร้อยละ ๕๐ มีความรู้ความสามารถ อยู่ในมาตรฐานตามพันธกิจของกรมป่าไม้	- ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมป่าไม้ - ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๒. การพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	บุคลากรกรมป่าไม้สามารถใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	บุคลากรของกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ ได้อย่างถนัดร้อยละ ๘๐	การเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะ ในการใช้ระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านป่าไม้	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	- สำนักแผนงานและสารสนเทศ - สำนักจัดการที่ดินป่าไม้
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานด้านการป่าไม้และการบริหารจัดการ	บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานด้านการป่าไม้และการบริหารจัดการ	ระดับความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน ด้านกรม ป่าไม้และการบริหารจัดการ	- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร - การประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/วิจัยด้านการป่าไม้ และการบริหารจัดการ	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่กำหนด

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ในด้านคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรกรมป่าไม้ ได้รับการพัฒนาใน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)	- การส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร - การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับปฏิบัติงาน	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๒. การจัดการความ เสี่ยงและลดผลกระทบ ทางลบ	กรมป่าไม้มีการ บริหารจัดการความ เสี่ยงและลด ผลกระทบทางลบ	ร้อยละเฉลี่ยต่างน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนการจัดการความเสี่ยง และลดผลกระทบทางลบ ของกรมป่าไม้	- การจัดทำแผนบริหารความ เสี่ยง - การควบคุมภายใน - การเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการทรัพยากรป่าไม้	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๓. การพัฒนาจิตใจ ด้วยหลักศาสนา	บุคลากรกรมป่าไม้ ได้รับการพัฒนา จิตใจด้วยหลัก ศาสนา	มีการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนา จิตใจด้วยหลักศาสนา อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้ยึดมั่นและปฏิบัติ ตนตามหลักศาสนา เช่น การ ฟังเทศน์ การปฏิบัติธรรม การทำบุญตักบาตร เป็นต้น	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่กำหนด (ต่อ)

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรกรมป่าไม้ มีคุณธรรม จริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาข้าราชการให้มีความคุณธรรม จริยธรรมบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- การเผยแพร่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การพัฒนาบุคลากร/หน่วยงาน/ชุมชนต้นแบบด้านการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันภายในองค์กร

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเสริมสร้างแนวคิดการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกรมป่าไม้ มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	มีการอบรมและเสริมสร้างแนวคิดการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	- การรณรงค์และเสริมสร้างแนวคิดการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล - การส่งเสริม ศักยภาพด้านการ ปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๒. การส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล/ค่านิยมขององค์กร	บุคลากรกรมป่าไม้ ประพฤติและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล/ค่านิยมขององค์กร	มีกิจกรรมเสริมสร้างบุคลากรให้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมของอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	- การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์คำนิยามขององค์กร - การปฏิบัติงานเชิงรุก - การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง - การส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. การสร้างความสามัคคีและความผูกพันภายในองค์กร	บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสามัคคีและความผูกพันภายในองค์กร	ร้อยละความล้มเหลวของการดำเนินงาน การส่งเสริมความสามัคคี บุคลากรกรมป่าไม้	- การเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานในองค์กร - การส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมกีฬาสี การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสงกรานต์ เป็นต้น	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๔. การติดตามและประเมินผล การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กรมป่าไม้ มีการติดตามและประเมินผล การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผล การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง	การติดตามและประเมินผล การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>กรมป่าไม้มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของกรมป่าไม้</p>	<p>- การจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร</p> <p>- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร</p>	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
<p>๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร</p>	<p>มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้</p>	<p>ร้อยละเฉลี่ยถึงผู้นำหลัก ความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมความรู้ของกรมป่าไม้</p>	<p>- การเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้</p> <p>- การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้</p> <p>- การจัดเก็บองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์</p> <p>- การพัฒนาบุคลากรเป็นวิทยากรตัวคูณในเรื่องต่าง ๆ</p>	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (ต่อ)

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำ Best practice	กรมป่าไม้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำ Best practice	กรมป่าไม้มีการคัดเลือก Best practice เป็นฐานข้อมูลและจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้	การจัดทำ Best practice	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน
๔. การเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	กรมป่าไม้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	ระดับความสำเร็ของ การเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	การเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต การจัดทำคู่มือ การจัดกิจกรรม เป็นต้น	พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน

บทที่ ๕

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างไรที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางที่วางไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเขป ดังนี้

๑. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลาง โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกลงใจในการมีส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย

- ผู้บริหารทุกระดับจะต้อง ให้ความสำคัญ และผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

- สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับรู้เกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และให้การสนับสนุนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

- ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาศูนย์กลางกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล การติดตามผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนที่กำหนดไว้

- จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ/กิจกรรมแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ

- มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน Internet Website เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

๒. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้มีประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย

- สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์
- กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผน/โครงการให้ชัดเจน โดยจัดลำดับ ความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม
- ติดตาม ตรวจสอบผลจากการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ทราบว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์หรือไม่ เพียงใด โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลมีมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน โดย

- สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก
- นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการช้ากว่ากำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ
- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผล ให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงกับการตัดสินใจของผู้บริหาร
- กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการวิเคราะห์ผลการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงาน

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางไปสู่การปฏิบัติ จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานในกิจกรรม แผนงาน หรือโครงการที่กำหนดขึ้นในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์หรือไม่ บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้เพียงใด การประเมินผลที่ได้ออกจากจะทำการวัดผลผลิต (Output) แล้วจะต้องทำการวัดผลลัพธ์ (Outcome) ด้วย ดังนี้

๑. การวัดผลผลิต เป็นการวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง โดยเปรียบเทียบกับผลที่ต้องการ หรือตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งโดยปกติแล้วการวัดผลผลิตจะแสดงให้เห็นผลใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- ปริมาณงานที่ทำสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบกับปริมาณงานเดิมที่เคยทำได้ หรือ ปริมาณงานที่ตั้งเป้าหมายไว้

- คุณภาพของผลผลิตเป็นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ หรือเป็นการวัดคุณภาพของงานหรือผลผลิตว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

- เวลาที่ดำเนินการ เป็นการวัดว่าสามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลาหรือไม่

- งบประมาณที่ใช้เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกับงบประมาณที่ได้รับ หรือเปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยที่ใช้จ่ายจริงกับต้นทุนที่ประมาณการไว้

๒. การวัดผลลัพท์ เป็นการวัดผลประโยชน์หรือผลกระทบจากผลการดำเนินงานหรือผลผลิต เช่น การฝึกอบรมจะต้องวัดให้ได้ว่าเมื่อฝึกอบรมแล้วสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน หรือสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือไม่

ปัจจัยความสำเร็จในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติจะไม่สามารถลุล่วงไปได้หากปราศจากเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสูงสุดเล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

๒. ผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้เข้าใจบทบาท ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. การกำหนดการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

๔. การสรุปประเด็นที่ชัดเจนจากการระดมสมอง

๕. การบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรกรมป่าไม้กับแผนยุทธศาสตร์กรมป่าไม้ทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและวัดได้

๖. การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรกรมป่าไม้