



ความถี่สูง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) ส่วนอำนวยการ โทร.๐ ๓/๗๒๗ ๕๔๑๖

ที่ ทส.๑๖๒๔.๑/ ๖๗๑๐ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง...ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

ป่าไม้จังหวัดทุกจังหวัด

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง
ความถี่สูง ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๓๐๐๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนเสริมสร้าง
ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (เอกสาร ๑๑ แผ่น) ทั้งนี้ขอให้
แต่ละส่วนพิจารณา (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ดังกล่าว หากมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
ประการใด ขอให้แจ้งส่วนอำนวยการทราบ ภายในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(นายธนิศ สังขนิศย์)

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ 11

31 ม.ค. 2560

รับที่
วันที่ 31 ม.ค. 2560
ตรา

9856
31 ม.ค. 2560



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานบริหารกลาง ส่วนงานเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๓๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖
ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ก ๓๐๐๑ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐

31 ม.ค. 60

เรื่อง ...ขอให้พิจารณา (ร่าง) แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

- เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ตามที่สำนักบริหารกลางได้ขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ราชการ ในหน่วยงานของท่านตอบแบบสำรวจความผูกพันกรมป่าไม้ โดยผ่านระบบออนไลน์ เพื่อนำผล
การสำรวจมาวิเคราะห์และประมวลผลในการจัดทำแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของ
บุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

สำนักบริหารกลาง ขอเรียนว่าได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนการเสริมสร้างความพึง
พอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ทุกหน่วยงานร่วม
พิจารณา (ร่าง) แผนฯ ดังกล่าว หากมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมประการใด ขอให้แจ้งสำนักบริหารกลาง
ภายในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อจะได้นำเสนอคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและ
ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวณอม โมภักดิ์)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

(ร่าง)

! แผนเสริมสร้างความรู้ทางความเหมาะสมและความยุติธรรมของบุคคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

(ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วนทั่วถึง

๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์ ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์ ๓ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทั่วถึง	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรกรรมาป้าไม้ที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๐	๑. การรับรู้และเข้าใจทิศทางองค์กรของบุคลากรกรรมาป้าไม้	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑.๒ บุคลากรกรรมาป้าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตัดกบตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสถานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี</p>	<p>ปรับปรุงพัฒนา สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับการทำงาน</p>	<p>ร้อยละของจำนวนเครื่อง คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ จัดสรรได้รับการตรวจ ติดตาม</p>	<p>ร้อยละ</p>	<p>ร้อยละ ๗๐</p>	<p>๓. การตรวจติดตามการใช้งานเครื่อง คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรร</p>	<p>สำนักแผนงาน และสารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศ กรมป่าไม้)</p>
		<p>จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน</p>	<p>จำนวน กิจกรรม</p>	<p>๕ กิจกรรม</p>	<p>๔. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ -การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน -ป้ายรณรงค์ -การพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการ ทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส -การจัดกิจกรรม Big cleaning Day -กิจกรรมการซ่อมดับเพลิงไหม้ไฟ -กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรม	๕ กิจกรรม	<p>๕. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน 	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับภารกิจ ค่าเงินงานชีวิต ส่วนตัวและสังคม ของบุคลากรกรมป่าไม้	จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	จำนวน กิจกรรม	๑๐ กิจกรรม	๖. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -โครงการบรรยายธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวข้อ "ธรรมะกับการปฏิบัติงาน" ฯลฯ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งอย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	๗. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	คำเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผูปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ขั้นตอน	ระดับ ๔	๘. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ปรับปรุง และมอบอำนาจ การตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการงานมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีมีการปรับปรุง	กระบวนการงาน	อย่างน้อย ๕ กระบวนการงาน	๙. การจัดทำกระบวนการงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร กรมป่าไม้เป็น คนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรม	๕ กิจกรรม	๑๐. กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปี -ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น -เสียสละเพื่อส่วนรวม -จัดทำช่องทางทางการเผยแพร่ผลงาน -โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และเสริมสร้างความรู้ รับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/ กิจกรรม/ภารกิจของกรม ป่าไม้ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ครั้ง	๕ ครั้ง/ปี	๑๑. การจัดทำกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรม ฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนประชาสัมพันธ์)
	ส่งเสริมปลูกฝัง จริยธรรมและคุณธรรม ในองค์กร เพื่อให้เป็น องค์กรที่ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการของ กรมป่าไม้	ระดับ	ระดับ ๕	๑๒. การจัดทำแนวทางการส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการกรมป่าไม้	สำนักบริหารกลาง ร่วมกับ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร

คำอธิบายตัวชี้วัดรายการกิจกรรม

- กิจกรรมที่ ๑** การสำรวจการรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร
- ผู้รับผิดชอบ** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ตัวชี้วัด** ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร
- คำอธิบาย**
๑. ทิศทางขององค์การ หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์
 ๒. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
 ๓. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงและไม่ปรากฏในกฎกระทรวง ระดับสำนัก/กลุ่ม หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในระดับเดียวกัน รวมถึงสาขาด้วย
 ๔. เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจทิศทางขององค์การ โดยให้มีการกำหนดทิศทางขององค์การ และมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
 ๕. พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่เข้าใจทิศทางขององค์การ เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์การ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

กิจกรรมที่ ๘ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

ผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้

ระดับ ๒ จัดประชุมเพื่อ

-กำหนดแนวทางและวิธีการคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อ
กรมป่าไม้กิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

-กำหนดแนวทาง/แผนงานในการแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่

ระดับ ๓ จัดทำแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระดับ ๔ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ตามแผนงานที่กำหนด

ระดับ ๕ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรในกรมป่าไม้ทราบ

กิจกรรมที่ ๑๒ การจัดทำแนวทางส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการกรมป่าไม้

ผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมค่านิยมจรรยาข้าราชการของกรมป่าไม้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ ๑ ทบทวน ค่านิยม จรรยาข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้

ระดับ ๒ จัดทำแนวทางการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม จรรยาข้าราชการ
และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้

ระดับ ๓ นำเสนอแนวทางให้ผู้บริหารเห็นชอบและแจ้งเวียนให้หน่วยงานภายในกรมทราบและ ปฏิบัติ

ระดับ ๔ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม
จรรยาข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้

ระดับ ๕ สสำรวจความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์องค์กรของกรมป่าไม้

เงื่อนไข

๑. สำนักบริหารกลางเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดทำแนวทางส่งเสริมการ
ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม จรรยาข้าราชการ และธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงาน ในการสำรวจความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์
องค์กร