บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๓๕๕๕ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณามอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากหนังสือเวียนของส่วนการเจ้าหน้าที่ https://new.forest.go.th/person/circular/

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางอำนวยพร ชลดำรงค์กุล)
รองอธิบดีกรมป่าไม้
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

เรียน ผอ. สจม. ที่ ๑๑ (สฎ.)
- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควรแจ้งสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ทุกสำนัก เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และมีการดำเนินการแล้ว จะได้รายงานสำนักฯ ทราบเพื่อรวบรวมรายงานกรมป่าไม้ตามกำหนดต่อไป
- โปรดพิจารณา

25 ก.พ. 62
(นางสาวฐิติมา สุวรรณภักดี)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นายจุติพร พัดชู)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ

(นายสัจรันทร์ ศรีเสน)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑

บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นางอำนวยพร)
เลขรับ ๑๐๑๖
วันที่รับ ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา ๑๑.๑๗ น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๘๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖
ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ ๑๐๔๗ **วันที่** ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่อธิบดีกรมป่าไม้ ได้อนุมัติแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ และกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานรวม ๔ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำนักบริหารกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
๓. การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. การฝึกซ้อมหนีภัยจากเหตุพิบัติภัย/อัคคีภัยเบื้องต้น (ในส่วนกลาง)
๕. การจัดเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
๖. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

๗. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๘. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการจัดการความรู้
๑๐. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
๑๑. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

๑๒. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวณธม โมบัญศิษฐ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- อนุมัติตามเสนอ
- ลงนาม.

๒๐ กพ ๖๒

(นางอำนวยพร ชลดำรงค์กุล)
รองอธิบดีกรมป่าไม้
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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 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 และทุกหน่วยงานสนับสนุน
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาสีประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ 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
		จำนวนครั้งในการฝึกซ้อมหนีภัย	จำนวน ๑ ครั้ง	๔. การฝึกซ้อมหนีภัยจากเหตุพิบัติภัย/อัคคีภัยเบื้องต้น (ในส่วนกลาง)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนพัสดุ)
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์	ระดับ ๕	๕. การจัดเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ <u>เกณฑ์คะแนน</u> ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงาน ระดับ ๒ กำหนดร่างขอบเขตของงาน ระดับ ๓ จัดซื้อจัดจ้าง ระดับ ๔ ตรวจรับ ระดับ ๕ จัดสรรให้แก่หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	สำนักแผนงานและสารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๖. 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	๗. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				-การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ X ๑๐๐ จำนวนหน่วยงานทั้งหมด	
		ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๘.การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ ๑ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ – ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ – ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการจัดการความรู้	ระดับ ๔	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐ - ๓๙ ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙ ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙ ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ อัตรา	๑๐. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคน คนเก่งและมีการยอมรับ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระดับ ๕	๑๑.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	๑๒. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ (ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

อนุมัติ .....
(นายอำนวยศร ชลคำรงค์กุล)
(.....รองอธิบดีกรมป่าไม้.....)
(ตำแหน่ง) .....ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้.....