



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๔๒๐ ๕๙๙๐ ต่อ ๑๑๒

ที่ ทส.๑๖๒๖.๑๑/ ๓๕๖๘ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ
ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน
ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สงขลา
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สตูล
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๑๗๙๒๖ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เรียนมาเพื่อทราบ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดเอกสารได้ทางเว็บไซต์สำนักฯ <http://www.forest.go.th/songkhla13/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายไพโรจน์ นัครา)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑.๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๐๒๒
ที่ ทส.๑๖๐๑.๔/ว ๑๗๙ ๒๖ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

- เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
- ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
- ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอรายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
มาเพื่อแจ้งให้หน่วยงานทราบ โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ทาง <https://www.forest.go.th/training/>
หรือสแกน QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 13 (สงขลา)
เลขที่รับ ๑๐๓๐๑
วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๓.๕๘ น.

ส่วนอำนวยการ
เลขที่รับ ๓๐๖๖
วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๓.๓๕

ฝ่ายบริหารทั่วไป
เลขที่รับ ๑๓๗๓
วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๓.๓๕

- ส่วนอำนวยการ
- ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
- ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ส่วนจัดการทรัพยากรป่าและควบคุมไฟป่า
- ส่วนจัดการการปลูกป่า
- ศูนย์ป่าไม้สงขลา
- ศูนย์ป่าไม้สตูล
- ศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ฝ่ายพัสดุ
- ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

(นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

(นายชนเรศน์ อุดมวบ)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

(นายชนเรศน์ อุดมวบ)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



<https://qr.go.page.link/oQXA๗>
แผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้
ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

(นางจันทิมา จันทร์)
เจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๑. ที่มาและความสำคัญ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมป่าไม้ ได้มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องหลายด้าน มาวิเคราะห์และประมวลสรุปผล สังเคราะห์มาเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมป่าไม้ ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดวิธีการได้มาของข้อมูลสำคัญเป็น ๒ แนวทาง คือ ๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายของกรมป่าไม้ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนากุศลกรกรมป่าไม้” เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านกรพัฒนากุศลกร ๒) วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้ ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระบบราชการ ๔.๐ โดยมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกรมป่าไม้ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) และ ๓) การกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านบุคลากรของกรมป่าไม้ได้ดำเนินการจากการมีส่วนร่วม (participatory) ของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งส่วนอำนวยการ ส่วนปฏิบัติการ ผู้เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามกระบวนการในการวิเคราะห์กรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการของกรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมป่าไม้

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านบุคลากรของกรมป่าไม้ (HR SWOT)

ขั้นที่ ๓ การกำหนดวิสัยทัศน์

ขั้นที่ ๔ การกำหนดพันธกิจ

ขั้นที่ ๕ การกำหนดเป้าประสงค์

ขั้นที่ ๖ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

ขั้นที่ ๗ การกำหนดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

ขั้นที่ ๘ การกำหนดกลยุทธ์

ขั้นที่ ๙ การกำหนดตัวชี้วัด

ขั้นที่ ๑๐ การกำหนดโครงการ

ขั้นที่ ๑๑ การกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกระบวนการข้อ ๑ - ๑๐ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านบุคลากรของกรมป่าไม้ (HR SWOT) สรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๒. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาตรงตามสายงาน

๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน
๔. บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้
๕. บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร
๗. บุคลากรมีความอดทนสูง แข็งแรง
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๙. บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง
๑๐. มีหน่วยงานอยู่ทุกจังหวัด
๑๑. มีการทำงานบูรณาการร่วมกัน
๑๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการ
๑๓. มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรขาดความคิดริเริ่ม
๓. บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา
๔. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า
๕. บุคลากรมีภาระกิจในหน้าที่มาก
๖. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๗. บุคลากรมีอุปสรรคในการทำงานไม่เพียงพอ
๘. บุคลากรได้รับงบประมาณในการทำงานไม่เพียงพอ
๙. บุคลากรขาดการถ่ายทอดงาน
๑๐. อัตรากำลังไม่เพียงพอ
๑๑. ระบบบริหารจัดการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ล่าช้า
๑๒. บุคลากรขาดแรงจูงใจในโอกาสความก้าวหน้า
๑๓. บุคลากรขาดความตระหนักในการเรียนรู้
๑๔. บุคลากรขาดการปรับการปฏิบัติงานให้ทันกับยุควิถีใหม่

โอกาส (Opportunity)

๑. มีกฎหมาย คำสั่งในการขับเคลื่อนนโยบาย
๒. มีภาคีเครือข่ายในการบูรณาการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนมีเครือข่ายในการบูรณาการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน
๓. มีเทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานมีระบบภายใต้การเกิดโรคอุบัติใหม่ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 เป็นต้น ช่วยให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
๔. ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ
๕. มีกฎหมายหลักของประเทศที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากร
๖. เครือข่ายต่างประเทศสนับสนุนทุนการศึกษาต่อและการวิจัย

๗. สังคมให้ความสำคัญกับบุคลากรกรมป่าไม้

อุปสรรค (Threat)

๑. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง
๒. โรคระบาดไวรัสโคโรนาทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผน
๓. นโยบายการลดกำลังคนของภาครัฐ
๔. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอ
๕. เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน
๖. กฎหมายที่มีที่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน
๗. กฎหมาย ระเบียบของ ก.พ. เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งมีความยุ่งยาก
๘. เจ้าหน้าที่จากบางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
๙. การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ค่อนข้างยาก

๓. แผนพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๓.๑ วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๖๙ บุคลากรกรมป่าไม้
เป็นคนดี มีสมรรถนะสูง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความสุข”

๓.๒ พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณลักษณะ เป็นคนดี ริเริ่มสร้างสรรค์ ขยันเรียนรู้
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี
- ๔) เสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในอาชีพให้แก่บุคลากร

๓.๓ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีคุณลักษณะ เป็นคนดี ริเริ่มสร้างสรรค์ ขยันเรียนรู้
- ๒) บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
- ๓) บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บุคลากรมีภาวะผู้นำ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๓.๔ ยุทธศาสตร์

- ๑) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร
- ๒) การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยี
- ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๔. การวิเคราะห์เป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร	บุคลากรมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์
๒. การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรทำงานได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับ
๓. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยี	๑. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อเทคโนโลยี ๓. บุคลากรมีระบบสารสนเทศในการรองรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. บุคลากรมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๒. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความผาสุก และความผูกพันในองค์กร ๔. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๕. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร

๕. โครงการและตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๒. โครงการพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความคิดอย่างเป็นระบบ
๓. โครงการถ่ายทอดเรียนรู้ในหน่วยงาน (Unit School)	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมด้วยการถ่ายทอดเรียนรู้ในหน่วยงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๔. โครงการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ในการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้
๕. โครงการประกวดนวัตกรรม	จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรทำงานได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๒ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับ

เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรทำงานได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร	จำนวนบุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๒ หลักสูตรต่อปีงบประมาณ
๓. เทคนิคการเป็นวิทยากรในองค์กรแบบมืออาชีพ	ร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้
๔. พัฒนาศักยภาพการทำงานแบบมืออาชีพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ
๕. กระบวนการการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๒ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. การฝึกอบรมตรวจพิสูจน์เนื้อไม้	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจหลักการพิสูจน์เนื้อไม้และสามารถปฏิบัติงานเพื่อจำแนกชนิดของไม้ได้
๒. การส่งเสริมการป่าไม้สู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการส่งเสริมการป่าไม้เพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการส่งเสริมการป่าไม้
๓. อบรมกฎหมายป่าไม้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ด้านกฎหมายป่าไม้เพิ่มขึ้นและนำไปใช้ได้ถูกต้อง
๔. การฝึกอบรมอ่านแปลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถอ่านแปลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศได้อย่างถูกต้อง

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๕. การพัฒนาหัวหน้าหน่วยเพาะชำกล้าไม้แบบมืออาชีพ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมการเป็นหัวหน้าหน่วยเพาะชำกล้าไม้แบบมืออาชีพ
๖. โครงการฝึกอบรมการขออนุญาตการป่าไม้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการขออนุญาตการป่าไม้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์สามารถให้คำแนะนำให้กับประชาชนได้อย่างถูกต้อง
๘. การทำงานอย่างมีส่วนร่วม	จำนวนของภาคีเครือข่ายของกรมป่าไม้ที่เพิ่มขึ้น
๙. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๑๐. โครงการพัฒนาต้นกล้าพันธุ์ไม้ใหม่	ร้อยละของข้าราชการใหม่ที่ได้รับการฝึกอบรม
๑๑. โครงการฝึกอบรมด้านการบันทึกจับกุมและประเมินมูลค่าความเสียหายต่อภาครัฐ	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการบันทึกจับกุมและประเมินมูลค่าความเสียหายต่อภาครัฐ
๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการผลิตไม้แบบมืออาชีพ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ในการผลิตกล้าไม้แบบมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี

- เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒ บุคลากรมีทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อเทคโนโลยี
- ๓ บุคลากรมีระบบสารสนเทศในการรองรับปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน
๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (e – Form) และการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (e – Signature)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบงานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (e – Form) และการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ (e – Signature)
๓. โครงการอบรมในการใช้งานระบบการประชุมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติการในการใช้งานระบบการประชุมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๔. โครงการอบรมการใช้ระบบงานของกรมป่าไม้ - แจกจ่ายกล้าไม้ - ระบบติดตามการปลูกทำลายป่า	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
- ระบบด้านป่าไม้	
๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในงานด้านป่าไม้ โดยการนำ อากาศยานไร้คนขับ (Drone) มาใช้ในการสำรวจพื้นที่ป่าไม้	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในงานด้านป่าไม้ โดยการนำอากาศยานไร้คนขับ (Drone) มาใช้ในการสำรวจพื้นที่ป่าไม้

เป้าประสงค์ ๒ บุคลากรมีทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อเทคโนโลยี

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. โครงการกรมป่าไม้ยุคใหม่ ใส่ใจเทคโนโลยี - การวิจัยและพัฒนาปัจจัยทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อเทคโนโลยี	๑. ร้อยละของความเข้าใจเทคโนโลยีที่เหมาะสมเกี่ยวกับการป่าไม้ที่เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรกรมป่าไม้มีทัศนคติและความเข้าใจที่ดีต่อเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรมีระบบสารสนเทศในการรองรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์	ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์
๒. โครงการเสริมสร้างการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในงานด้านป่าไม้ โดยการนำอากาศยานไร้คนขับ (Drone) มาใช้ในการป้องกันรักษาป่า	ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในงานด้านป่าไม้ โดยการนำอากาศยานไร้คนขับ (Drone) มาใช้ในการป้องกันรักษาป่า
๓. โครงการปรับปรุงระบบภูมิสารสนเทศเพื่อการบริหาร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อการบริหาร
๔. โครงการพัฒนากล้องตรวจจับการเกิดไฟป่า	ระดับความสำเร็จในการพัฒนากล้องตรวจจับการเกิดไฟป่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์
- ๑ บุคลากรมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - ๒ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 - ๓ บุคลากรมีความสุข และความผูกพันในองค์กร
 - ๔ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
 - ๕ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. โครงการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน - โครงการเสริมสร้างคุณธรรม พัฒนาจิต เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม พัฒนาจิต เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร
๒. โครงการรักษำบ้านเกิด (สนับสนุนให้ข้าราชการ โอนย้ายกลับภูมิลำเนา)	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการโอนย้ายตามความประสงค์

เป้าประสงค์ ๒ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. การจัดระเบียบที่ทำงาน เช่น ๕ส /Big cleaning day	๑. จำนวนครั้ง/จำนวนกิจกรรม/จำนวนผู้เข้าร่วม ในการจัดระเบียบที่ทำงาน เช่น ๕ส /Big cleaning day ๒. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดระเบียบสำนักงาน
๒. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ได้รับการจัดสรรให้กับหน่วยงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน
๓. โครงการสำนักงานสีเขียว - ฝึกอบรมเรื่องการปลูกจิตสำนึก สร้างความตระหนัก และการควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจและนำความรู้สำนักงานสีเขียว (Green Office) ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
๔. การเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติและสถานการณ์ฉุกเฉิน - ฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันภัยพิบัติ/ฝึกซ้อมป้องกันภัยพิบัติ - ฝึกอบรมเสนารักษ	๑. จำนวนครั้ง/จำนวนกิจกรรม/จำนวนผู้เข้าร่วม ในเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติและสถานการณ์ฉุกเฉิน ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ

เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรมีความสุขและความผูกพันในองค์กร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. การสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร
๒. โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์ ๔ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงาน
๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับบุคลากรผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี <ul style="list-style-type: none"> - “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ - “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ข้าราชการพลเรือนดีเด่น กรมป่าไม้ 	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

เป้าประสงค์ ๕ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๑. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรกรมป่าไม้	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๒. จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและดูแลสุขภาพให้ครอบคลุม (ส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค) เช่น ห้องพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านการเงิน	ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริม และดูแลสุขภาพ

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
๓. โครงการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น <ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือผู้พิทักษ์ มูลนิธิผู้พิทักษ์ป่าและรักษาทะเล - ทุนการศึกษาลูกหลานผู้พิทักษ์ป่า มูลนิธิเอสซีจี 	ระดับความสำเร็จของโครงการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานอื่น