

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมป่าไม้

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล (นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

ตำแหน่ง รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้

วันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวภัทริยา ศรีสมุทร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2561 4292 - 3 ต่อ 5196

มือถือ 0944535151

อีเมล rfdpersonnel@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

• [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	1. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2565 – 2569 2. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล 3. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมป่าไม้
ประเด็นที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ของกรมป่าไม้ 3. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ บัณฑิตและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรม กรมป่าไม้

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

1. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรกรมป่าไม้ 1.1 โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2564 1.2 โครงการคัดเลือก "เพชรจรัสแสง" บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 1.3 โครงการคัดเลือก "แสงดาว" บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2565 2. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ 3. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น	✓				
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรม เช่น การสอนงาน การแนะนำงาน การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้นุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ วิธีการพัฒนาวิธีนี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้

และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยจัดโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ให้นุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์การ/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานที่เป็น

ความรับผิดชอบของพนักงานในปัจจุบัน เนื่องจาก ความรู้และทักษะมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

โครงการคัดเลือก “แสงดาว” บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2565

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

ไม่มี

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	191	82.68
รับโอน	38	16.45
บรรจุกลับ	2	0.87
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	231	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	42	24.85
ให้โอน	39	23.08
เกษียณอายุ	73	43.20
เสียชีวิต	10	5.92
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	5	2.96
รวมการสูญเสียข้าราชการ	169	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	4	0

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

8

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	19
2. พนักงานราชการ	19
รวม	38

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2488557710.29
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	9021
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	275,862.73
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	8623958
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	827,160
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	10.43

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่กำลังเข้าสู่ภาวะปกติ ทำให้หน่วยงานเริ่มสามารถดำเนินการจัดอบรม ประชุม หรือสัมมนาได้ หรือปรับการอบรม ประชุม สัมมนาให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	28.79
คะแนนรวม	98.79

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	26	722	605
ดีมาก	0	0	61	69
ดี	0	0	10	17
พอใช้	0	0	1	0
ต้องปรับปรุง	0	0	1	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	0	18	840	575
ดีมาก	0	0	102	74
ดี	0	0	17	27
พอใช้	0	0	2	0
ต้องปรับปรุง	0	0	1	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
<p>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)</p>	191	11647	1.64
<p>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)</p>	124	11647	1.06
<p>4.3 การพัฒนาด้านจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน</p>	10054	11647	86.32

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5.1 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานบุคคลของสำนัก/กอง/กลุ่ม มีการปรับเปลี่ยน และไม่มีการถ่ายทอดงานให้กับคนใหม่ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา

5.2 การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคคล

5.3 การวางแผนอัตรากำลังทำได้ยาก เนื่องจาก โครงสร้างหน่วยงานและภารกิจมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มหน่วยงานภายใน เพิ่ม และลดภารกิจ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบาย

5.4 การบริหารบุคคลไม่สอดคล้องกับการเพิ่มภาระงานของหน่วยงาน เนื่องจาก อัตรากำลังมีจำนวนจำกัด อาจทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานต่ำลง

5.5 ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจาก สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ไม่สามารถจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันได้ ส่งผลกระทบต่องานด้านการฝึกอบรมและสัมมนาโดยตรง ทำให้ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณของ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5.6 ขาดการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการเตรียมบุคลากรกรมป่าไม้เพื่อรับการศึกษาคู่ต่อต่างประเทศ ส่งผลให้ ในระยะยาวกรมป่าไม้ขาดการบุคลากรที่มีศักยภาพ

5.7 ขาดความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตำแหน่งในสายงานสนับสนุน

5.8 ขาดการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอในตำแหน่งที่มีการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

6.1 จัดให้มีการฝึกอบรม (KM) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์

6.2 การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถ ใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 การปรับปรุงโครงสร้างตามกฎกระทรวงฯ และจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

6.4 จัดให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการลา ระบบการจองห้องประชุม เป็นต้น

6.5 สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ในห้วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ทำให้กรมป่าไม้ขาดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เมื่อสถานการณ์การระบาดได้คลี่คลายและควบคุมได้ จึงมีข้อเสนอแนะว่าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน หน่วยงานผู้จัด ผู้เข้าร่วมการอบรม หน่วยงานสนับสนุนฯ ต้องสร้างความร่วมมือและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

6.6 กรมป่าไม้ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาการป่าไม้ จังหวัดแพร่ ภายใต้การบริหารงานของส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง โดยสถาบันฯ มีภารกิจในการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายความร่วมมือด้านป่าไม้ ให้บริการทางด้านวิชาการป่าไม้แก่ประชาชน เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยภารกิจของสถาบันดังกล่าว ทำให้มีข้อเสนอแนะว่าส่วนราชการต้องมีการจัดสรรทรัพยากร ในการบริหารจัดการสถาบันพัฒนาการป่าไม้ให้เพียงพอ หรือขอรับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

6.7 กรมป่าไม้ต้องวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เช่น การสร้างความเติบโตในสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามสายงาน การได้รับโอกาสพัฒนาในสายงาน ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรม เป็นต้น

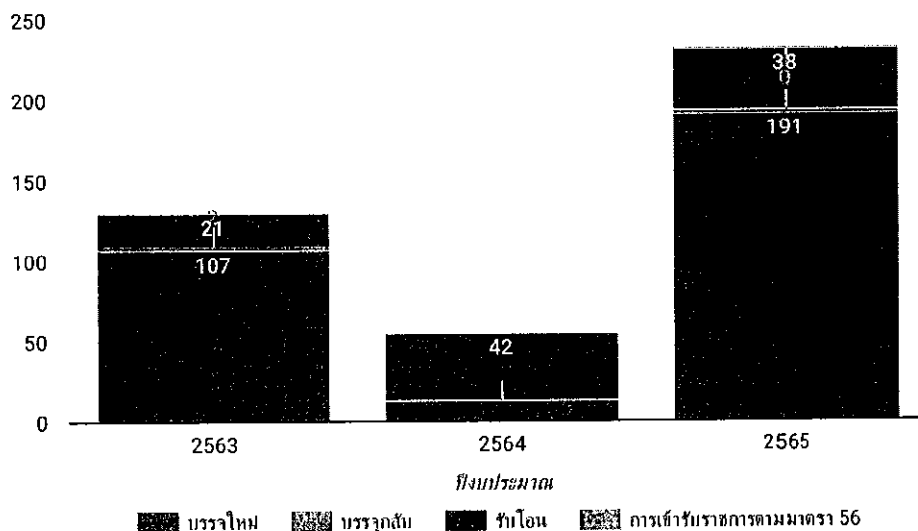
6.8 กรมป่าไม้ต้องเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง อาจจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การจัดหาประกันสุขภาพและชีวิต การให้ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ตกรณีใช้เพื่อการทำงาน เป็นต้น

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

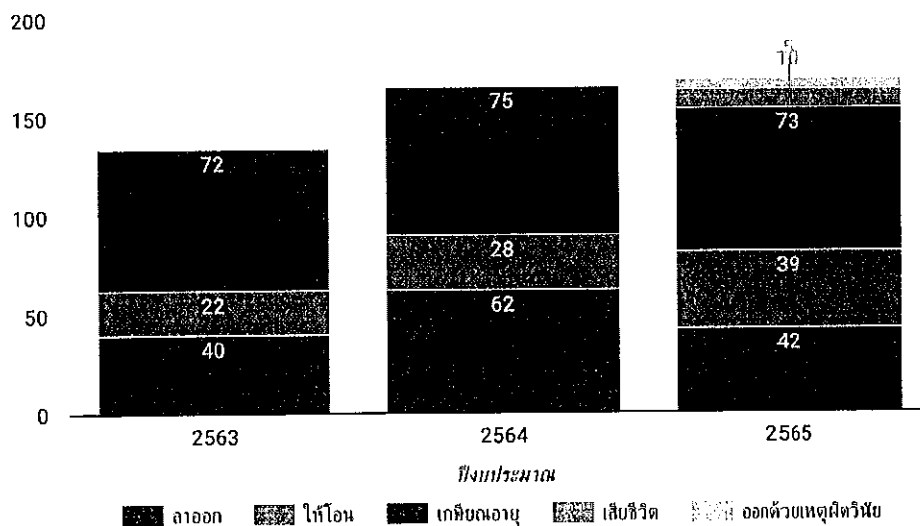
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้าข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



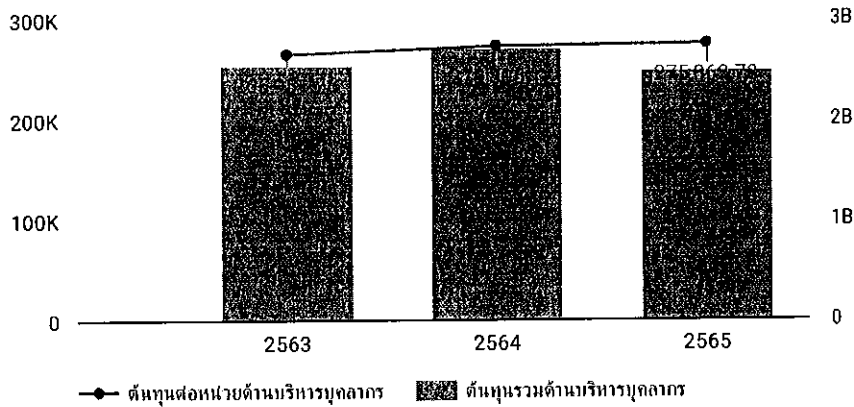
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

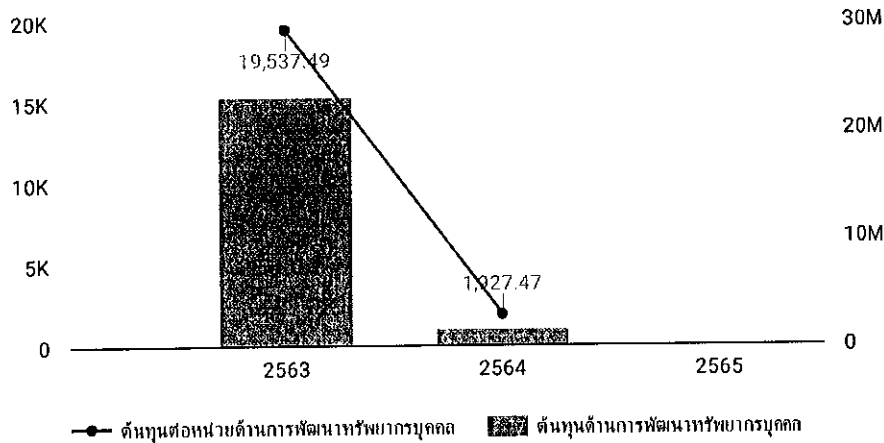
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



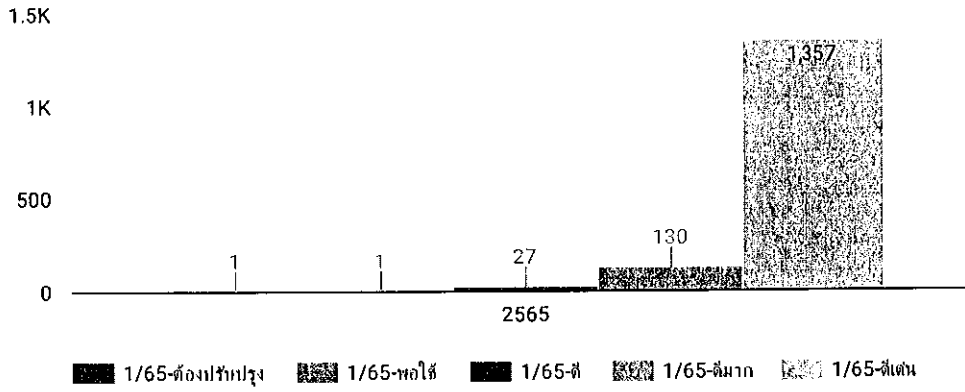
2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

