

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมป่าไม้

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล (นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

ตำแหน่ง รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

วันที่ อธิบดีกรมป่าไม้

๓ พ.ย. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวภัทริยา ศรีสมุทร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 025614292-3 ต่อ 5196

มือถือ

อีเมล rfdpersonnel@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณียุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตราจ้างของกรมป่าไม้ เพื่อให้กรมป่าไม้มีกรอบอัตราจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจงานในปัจจุบัน และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับและสนับสนุนภารกิจงานได้อย่างเหมาะสม

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

โดยกรมป่าไม้ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร "นักบริหารงานด้านป่าไม้" โดยนำประเด็นการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) เป็นหัวข้อบรรยายในหลักสูตรเพื่อพัฒนากรอบความคิดและทักษะของบุคลากร

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

กรมป่าไม้ได้ดำเนินการกิจกรรม ดังนี้

1. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น/โครงการคัดเลือก "แสงดาว" บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2566
2. ได้กำหนดหัวข้อการบรรยาย "การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และจริยธรรมในองค์กร" ในโครงการฝึกอบรมของกรมป่าไม้ เพื่อเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

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

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

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)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

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

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

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

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การจัดโครงการฝึกอบรม ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	การสำรวจความพึงพอใจการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงานโดยผ่านระบบออนไลน์
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	ส่งเสริมให้บุคลากรกรมป่าไม้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลองค์ความรู้ทางคลังความรู้ (E book)
นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	✓	1. รับเรื่องร้องเรียนทางจริยธรรมออนไลน์ 2. ตอบข้อซักถามตามประมวลจริยธรรมออนไลน์ 3. สรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลด้านความโปร่งใส

25. โปรรูปผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

โครงการคัดเลือก "แสงดาว" บุคคลต้นแบบความดีของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2566

26. โปรระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การสรรหาบุคคลในบางตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานป่าไม้ นายช่างสำรวจ นิติกร ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก โครงสร้างของกรมป่าไม้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันเกิดจากกรมป่าไม้มีอัตราค่าจ้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบมาก ทำให้เกิดการขอโอน ลาออก เพื่อบรรจุใหม่ในหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แต่มีทรัพยากรการบริหารมากกว่า

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตราค่าจ้าง

ปัญหาอุปสรรค

1. โครงสร้างของกรมป่าไม้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
2. การโอนภารกิจและทรัพยากรในการบริหารจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ยังไม่เป็นไปตามภารกิจ และกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ ทำให้กระทบการบริหารงานภายในของกรมป่าไม้ โดยเฉพาะการบริหารอัตราค่าจ้างและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้เกิดการขอโอน ลาออก เพื่อบรรจุใหม่ในหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แต่มีทรัพยากรการบริหารมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดโครงสร้างหน่วยงานภายในให้ชัดเจน
2. ควรเร่งรัดและใช้มาตรการในการดำเนินการโอนภารกิจและทรัพยากรในการบริหารจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มากรมป่าไม้ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และ สำนักงาน ก.พ. ร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และควรติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การสรรหาบุคลากรในบางตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานป่าไม้ นายช่างสำรวจ นิติกร ไม่ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่เพื่อปฏิบัติงานทดแทน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

การกำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุมในแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดช่องทางการส่งเสริมคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น และอย่างต่อเนื่อง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (dps 6) ของกรมป่าไม้ ยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (dps 6) ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ว 15) ไม่เหมาะสมกับวิธีการบริหารสถานการณ์ในปัจจุบันในการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญมาปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุง หรือ ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ว 15) ดังกล่าว

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	1	4	25

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
8

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
0

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	20
2. พนักงานราชการ	19
รวม	39

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

ปี 2566

ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2472155874.66
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	8967
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	275,694.87
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	5941400
จำนวนชั่วโมง/คนการศึกษาอบรม (ชั่วโมง)	2266352
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	2.62

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

เนื่องจาก มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) มีหลักการมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	2	23	837	554
ดีมาก	0	0	88	67
ดี	0	0	13	10
พอใช้	0	0	1	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	0	0	0	0
ดีมาก	0	0	0	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0