



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๐๒๒

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว

๙๒๑๒

วันที่ ๑๓

พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

๑ ๗๐ ๕

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาคำสั่งกรมป่าไม้ ที่

/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม

พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง ให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ มาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้มีรายชื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และทางระบบหนังสือเวียน <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html>

(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนา



คำสั่งกรมป่าไม้
ที่ ๑ ๗๐๕ /๒๕๖๓

เรื่อง ให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญ
ของกรมป่าไม้

ด้วยกรมป่าไม้กำหนดจัดโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ ระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ – เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ณ กรมป่าไม้ และศึกษาตงาน (กำหนดภายหลัง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาที่หลากหลายเป็นพื้นฐานส่งเสริมให้ข้าราชการได้ลงมือปฏิบัติงานจริง เช่น การมีระบบพี่เลี้ยง พี่สอนน้อง การมีผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้จริง เป็นการเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการเพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ และมีการสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้านของข้าราชการ จึงให้ข้าราชการที่มีรายชื่อตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑๘ พฤษภาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้ไปรายงานตัวในวันจันทร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทิดยมคมกฤษฎ กรมป่าไม้ สำหรับการแต่งกายให้แต่งกายชุดกาก็

ทั้งนี้ การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เบิกจ่ายจากหน่วยงานที่โครงการกำหนด และกิจกรรมอำนวยความสะดวกการบริหารกลาง สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้เบิกจ่ายจากต้นสังกัด

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นาม) อธิบดี อธิบดี อธิบดี
(นายอรรถสิทธิ์ อธิบดี)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

ส.ต.อ.หญิง

(กัญญา ไชยพิทักษ์สันติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีรายชื่อข้าราชการเข้าร่วมโครงการ
โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
 ระหว่างวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ณ กรมป่าไม้ และศึกษาดูงานภารกิจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้
 แบบทำยคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๓๐๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นายบัญชา อ่อนศรี	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
๒	นายตุลย์วัฒน์ หอมภู	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า
๓	นางสาวพิมพ์ลัย ชันทร	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า
๔	นายวิษณุณัช ภูมิพีระวิภพ	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการที่ดินป่าไม้
๕	นางสาวสุพิชชา สุวรรณภรณ์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชียงใหม่)
๖	นางสาววิภาพร พรอินทร์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชียงใหม่)
๗	นางสาวนิภา บุตรดี	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชียงใหม่)
๘	นายกฤตศิลป์ สงเคราะห์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ (ลำปาง)
๙	นางสาวพิมพ์นิภา ไบกุ	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ (ลำปาง)
๑๐	นางสาวดวงพร พันธุ์สาคร	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๑	นางสาวกนกวรรณ สุขทวี	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๒	นางสาวสุทธิกานต์ ศรีสดสุข	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๓	นางสาวศุภรินทร์ บุญโพธิ์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๔	นางสาวโชติรส พงษ์ปราโมทย์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๕	ว่าที่ร้อยตรีสุขสวัสดิ์ วงค์หมอก	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๖	นายวิศวัฒน์ เวชวินิจ	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)
๑๗	นางสาวสมภารณ์ สีราศ	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๑๘	นายคทาฐ กัญยามา	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๑๙	นายอภิวัฒน์ มาเนียม	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๒๐	นายทศพล แพทย์ชัยโย	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๒๑	นายปฐมพงษ์ สินโพธิ์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)
๒๒	นางสาวพรทิพย์ เสวีวัฒน์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖ (อุดรธานี)
๒๓	นางสาวตรีสุนันท์ รุ่งอุดมผล	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ (ขอนแก่น)
๒๔	นางสาวอรพรรณ สืบศรี	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ (ขอนแก่น)
๒๕	นายอภิรัตน์ มณฑา	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ (ขอนแก่น)
๒๖	นายพุทธพร โสมบุญเสริม	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)
๒๗	นายเอนกพงศ์ สีเขียว	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)
๒๘	นายภาณุภณ อินเงิน	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)
๒๙	นางสาวณัฐพร สมรักษ์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๓๐	นางสาวรุจิรา ศาสนา	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)
๓๑	นางสาวดวงพร เอี่ยมสำอางค์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๒	นายภาคภูมิ มัติโก	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๓	นางสาวลัดดา นะคันทา	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๔	นายครรชิตพล พรรณसार	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๕	นายสุวิจักขณ์ สวัสดิ์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๖	นางสาวกรกมล มีสุข	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)
๓๗	นายภาณุพงศ์ โปรยสุรินทร์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)
๓๘	นายณพนธ์ เกตุพุด	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)
๓๙	นางสาวจงดี เจริญรูป	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)
๔๐	นางสาวรุ่งตะวัน เหมนาไผ่	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)
๔๑	นางสาววาสนา เพชรประดับ	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)
๔๒	นายเชาวลิต พวงนัย	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)
๔๓	นางสาวประมينا จันทรัตน์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)
๔๔	นายพชรกร บุญมงคล	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน
๔๕	นายจตุพล สอนสวรรค์	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน
๔๖	นางสาวเอกไพลิน สิทธิกุล	นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน

โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้

หลักการและเหตุผล

กรมป่าไม้ มีภารกิจสำคัญตามวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นรักษาป่า ส่งเสริมไม้มีค่า ป่าชุมชน คนอยู่กับป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อความสุขของคนไทย” โดยมุ่งที่จะป้องกัน และรักษาพื้นที่ป่าไม้ให้คงอยู่ เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และฟื้นฟูพื้นที่ป่าให้อุดมสมบูรณ์ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วม บริหารจัดการให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างสมดุลและยั่งยืน วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยีในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ เป้าหมายสำคัญของแนวทางการพัฒนาข้าราชการ คือ จะต้องสอดคล้องกับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ อันได้แก่ ด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า โดยสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ด้านการจัดการที่ดินป่าไม้ โดยสำนักจัดการที่ดินป่าไม้ ด้านการอนุญาตเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ โดยสำนักการอนุญาต ด้านการบริหารจัดการป่าไม้ ตามแนวพระราชดำริ โดยสำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ ด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมป่าไม้ โดยสำนักบริหารกลาง และด้านการส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ โดยสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ เป็นหน่วยงานนำร่องในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการสมรรถนะสูงให้เป็นระบบและต่อเนื่อง

กรมป่าไม้ น้อมนำพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ที่ทรงรับสั่งกับพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ความว่า “ช่วยกันผลิตคนดี ไม่ต้องเน้นผลิตแต่คนเก่ง เพราะชาติบ้านเมืองของเราต้องการคนดีมากกว่าต้องการคนเก่ง เพราะว่าคนเก่งอาจจะเป็นคนไม่ดีก็ได้” ด้วยความสำคัญดังกล่าว กรมป่าไม้ จึงน้อมนำแนวพระราชดำรินี้ดังกล่าว เพื่อสืบสาน รักษา และต่อยอด โดยได้ออกแบบแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในสังกัดกรมป่าไม้ ได้นำหลักการสำคัญของการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ทั้งในเรื่องทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Hard skill) ควบคู่ไปกับทักษะของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Soft skill) เพื่อให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง และในการออกแบบได้นำหลายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐาน ในการวางแผนแนวทางการพัฒนา เช่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession plan) เพื่อเป็นกระบวนการวางแผนในการเตรียมกำลังคนที่มีขีดความสามารถ เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมป่าไม้ได้ และแนวคิดของการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) เป็นระบบการจัดการกลุ่มคนที่องค์กรคาดหวังว่าเป็นคนที่มีความสามารถสูง และมีผลงานที่โดดเด่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ “คน” ในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ (Potential) และมีผลสัมฤทธิ์ (Performance) โดยได้มาซึ่งคนที่มีศักยภาพสูง จำเป็นต้องมีการ “สร้าง” บุคคลเหล่านั้น ผ่านแนวทางที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) อันพึงประสงค์ขององค์กร ตลอดจนสร้างทัศนคติ (Attitude) หรือ KSAs ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมไปถึงการต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) อันดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมาย และยังคงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายสำคัญของกระทรวงทรัพยากร...

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงนโยบายของผู้บริหารกรมป่าไม้ ที่ได้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญของกำลังคนในหน่วยงาน

กรมป่าไม้ เล็งเห็นถึงความสำคัญศักยภาพของข้าราชการรุ่นใหม่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกรมป่าไม้ หน่วยงานของกรมป่าไม้มีความหลากหลาย จึงทำให้เกิดความต่าง แต่หากมองในเชิงบวกจะพบว่าความต่าง เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทาย ซึ่งได้จากการตกผลึกทางความคิดจากหลายช่วงวัยภายในหน่วยงาน และด้วยภารกิจของกรมป่าไม้ที่สำคัญระดับชาติในการมุ่งมั่นรักษาป่า เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และฟื้นฟูพื้นที่ป่าให้อุดมสมบูรณ์ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วม บริหารจัดการให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างสมดุลและยั่งยืน วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยีในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ จึงต้องเร่งพัฒนาศักยภาพกำลังคนรุ่นใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจสำคัญ ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนในระยะยาว โดยผ่านแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กรมป่าไม้จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการเพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ โดยมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาที่หลากหลายเป็นพื้นฐาน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ลงมือปฏิบัติงานจริง เช่น การมีระบบพี่เลี้ยง พี่สอนน้อง การมีผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น รวมถึงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติได้จริง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มข้าราชการที่มีศักยภาพและผลสัมฤทธิ์สูงให้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. เพื่อจูงใจ และรักษาข้าราชการให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ นำสู่การปฏิบัติได้จริง
๓. เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะ สามารถรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
๔. เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้านของข้าราชการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่เกิน ๒ ปี

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ – เดือนเมษายน ๒๕๖๕

จำนวนผู้เข้าร่วม...

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวน ๑๐๐ ราย

งบประมาณดำเนินการ

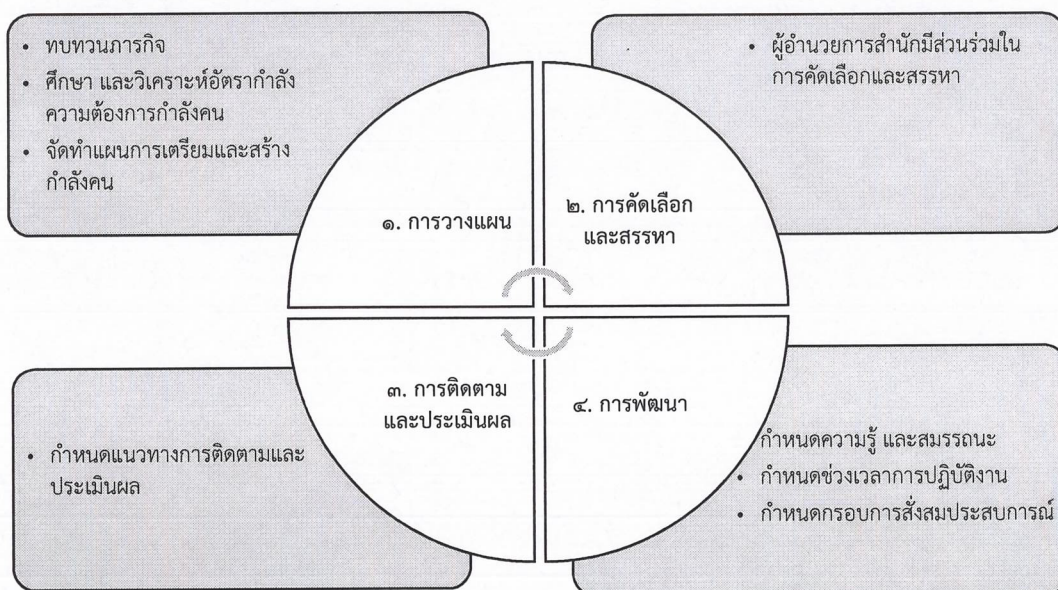
โดยเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินงานจากกิจกรรมของสำนักบริหารกลาง สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ สำนักการอนุญาต สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า สำนักโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ และสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้

สถานที่ดำเนินการ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กรมป่าไม้ โดย สำนักบริหารกลาง สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ สำนักการอนุญาต สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า สำนักโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ และสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ และศึกษาดูงาน (กำหนดภายหลัง)

รูปแบบการดำเนินการ

ภาพรูปแบบการพัฒนาข้าราชการและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการของกรมป่าไม้

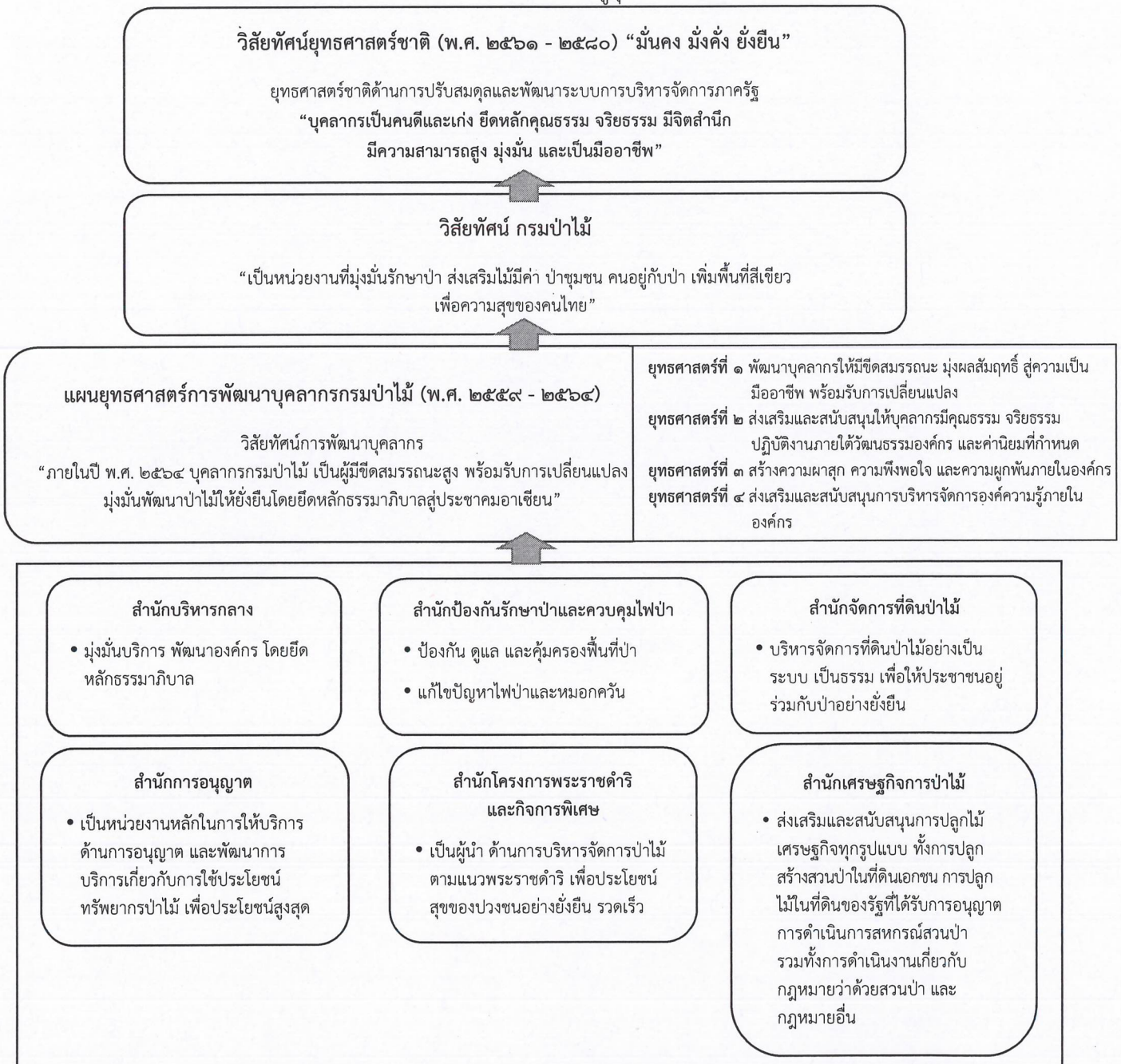


๑. การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคน (Planning) เป็นการทบทวนบทบาท ภารกิจ และกำลังคน วิเคราะห์ทิศทางแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคต และประเด็นท้าทายต่างๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ และจัดทำแผนการเตรียมและสร้างกำลังคน หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๑.๑ ทบทวนภารกิจ...

๑.๑ ทบทวนภารกิจ โดยจำเป็นต้องยึดประเด็นภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดยการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ แสดงได้ดังภาพ

ภาพความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจของหน่วยงาน สู่ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี



๑.๒ ศึกษา และวิเคราะห์หัตถรากำลัง ความต้องการกำลังคน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมป่าไม้ และภารกิจของหน่วยงานนำร่อง ๒ แห่ง ได้แก่ สำนักบริหารกลาง สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ สำนักการอนุญาต สำนักโครงการพระราชดำริ และกิจการพิเศษ และสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายที่สำคัญของกรมป่าไม้

- สำนักบริหารกลาง มีภารกิจ คือ

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล การพัฒนาข้าราชการ การเสริมสร้างวินัย และรักษาระบบคุณธรรมของกรมป่าไม้
- ๒) สื่อสารองค์กร ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลกิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานด้านการป่าไม้ของกรมป่าไม้
- ๓) ดำเนินการดำเนินงานผลิตสื่อ สร้างเครือข่ายบูรณาการระหว่างหน่วยงานของ กรมป่าไม้

- สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า มีภารกิจ คือ

- ๑) ป้องกัน ดูแล และคุ้มครองพื้นที่ป่า
- ๒) แก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

- สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ มีภารกิจ คือ

- ๑) กำหนดเขตที่ดินป่าไม้
- ๒) สำรวจและวิเคราะห์ทรัพยากรป่าไม้
- ๓) จัดการสิทธิการใช้ที่ดินป่าไม้
- ๔) พัฒนาการและระบบภูมิสารสนเทศ

- สำนักการอนุญาต มีภารกิจ คือ

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์นโยบายเพื่อกำหนดแนวทางด้านการอนุญาตให้เป็นไปตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลด้านการอนุญาต
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์ และมาตรการในการอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไม้ การใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ การทำไม้ และเก็บหาของป่า ตามกฎหมายที่ เกี่ยวกับการป่าไม้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตตามพระราชบัญญัติเลื่อยโซยนต์
- ๓) ควบคุม กำกับ บริหารจัดการ และติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการอนุญาตใช้ ประโยชน์ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติเพื่อการปลูกสร้างสวนป่า และการ ปลูกป่าใช้สอยในที่ดินของรัฐในพื้นที่ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

- สำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ มีภารกิจ คือ

- ๑) ดำเนินงานสนองงานพระราชดำริด้านการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ อย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒) สำรวจ...

๒) สำรวจ วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูล และบริหารจัดการโครงการพระราชดำริ และกิจการพิเศษ

๓) บูรณาการงานโครงการพระราชดำริ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อ ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- สำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ มีภารกิจ คือ

๑) ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ

๒) พัฒนามาตรฐานการจัดการป่าไม้

๓) พัฒนาระบบงานภายใต้ระบบ National Single Window (ระบบรับรองไม้ ระบบสวนป่าออนไลน์ และระบบลงทะเบียนไม้มีค่าในที่ดินกรรมสิทธิ์)

๔) การจัดทำข้อตกลงการเจรจาเป็นหุ้นส่วนด้วยความสมัครใจระหว่างประเทศไทยและสหภาพยุโรป (FLEGT VPA)

๑.๓ จัดทำแผนการเตรียมและสร้างกำลังคน หรือกรอบการสังมประสพการณ์ระดับบุคคล โดยออกแบบกรอบการสังมประสพการณ์ เช่น แบ่งตามทักษะความรู้ และสมรรถนะที่ต้องการสำหรับงานในอนาคต

หมายเหตุ ให้แต่ละสำนัก (หน่วยงาน) พิจารณาเกี่ยวกับบทบาทและภารกิจงานของตน

๒. การคัดเลือกและสรรหา (Recruiting and selecting) กรมป่าไม้ประสานให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีความสามารถ และมีความสนใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก เช่น พิจารณาจากการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม ผลงานที่ผ่านมา ข้อมูลการศึกษา ความถนัดและความสนใจ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของแต่ละภารกิจงาน

๓. การพัฒนาและสังมประสพการณ์อย่างเป็นระบบ (Developing) เป็นแนวทางให้มีเส้นทางการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้าน หรือสร้างกรอบการสังมประสพการณ์ระดับบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการสามารถสังมประสพการณ์ เพิ่มขีดความสามารถ มีศักยภาพพร้อมสำหรับความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะด้าน พร้อมทั้ง เป็นผู้นำได้ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ระบบการเรียนรู้ และพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ หมายถึง ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (On the job training) หรือเรียนรู้จากทดลองปฏิบัติจริง (Experimental learning) ความรู้ที่ได้รับจะมาจากการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการมีประสบการณ์โดยตรง และมีเป้าหมายคือ ความสำเร็จของงาน ต่อมา ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากการมีที่ปรึกษาหรือโค้ชคอยชี้แนะ (Mentoring and coaching) ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์อย่างใกล้ชิด และอาจทำให้เกิดผลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงานได้ และ ร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม การอ่าน การเรียนในห้อง หรือเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๓.๒ การสังม...

๓.๒ การสั่งสมประสบการณ์

๑) กำหนดความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เน้นพัฒนาทักษะและความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Hard skill) ควบคู่กับไปพัฒนาทักษะความสามารถด้านอารมณ์ (Soft skill) ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักความโปร่งใส เป็นคนดีและเก่งไปควบคู่กัน

๒) กำหนดช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างและสะสมประสบการณ์ให้ข้าราชการมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (Fundamental) ระดับสูง (Advanced) และระดับเป็นเลิศ (Benchmark)

๓) กำหนดการสั่งสมประสบการณ์จะต้องสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluating) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการสั่งสมประสบการณ์ การสอนงาน และการมอบหมายงาน เพื่อดึงศักยภาพของกลุ่มข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรมป่าไม้ ดังนี้

๔.๑ การประเมินอย่างรอบด้าน (ประเมิน ๓๖๐ องศา) ทั้งในลักษณะเป็นแบบสำรวจ หรือการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงข้อจำกัดและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานกับข้าราชการบรรจุใหม่

๔.๒ การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกร่วมกัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การดำเนินการโครงการมีปัจจัยสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสูงสุดเล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

๒. การสื่อสารให้บุคลากรเข้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการของกรมป่าไม้

๓. ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

๔. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๕. มีกระบวนการ ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา สนับสนุนความต้องการของบุคลากร และต่อเนื่อง

๖. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๗. มีการบันทึกแผนงานและจัดทำผลงานทางวิชาการส่วนบุคคลเป็นเอกสาร

๘. มีการติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าวอย่างใกล้ชิด

๙. มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการเสนอต่อกรมป่าไม้ และนำผลสรุปมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย...

เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะด้าน

เป้าหมายเชิงปริมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน จำนวนระดับคะแนนที่กำหนดไว้มี ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๘๐
ระดับ ๒ หมายถึง น้อย	มีค่าคะแนนระหว่าง ๑.๘๑ – ๒.๖๐
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง	มีค่าคะแนนระหว่าง ๒.๖๑ – ๓.๔๐
ระดับ ๔ หมายถึง มาก	มีค่าคะแนนระหว่าง ๓.๔๑ – ๔.๒๐
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด	มีค่าคะแนนระหว่าง ๔.๒๑ – ๕.๐๐

๑. ค่าเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะด้าน

ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

๒. ค่าเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการ มีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

ผลสัมฤทธิ์

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะด้าน นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการ มีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเป็นข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจ เป็นคนดีและคนเก่ง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

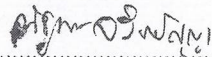
๓. มีแนวทางการเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้

๔. มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้านของข้าราชการ

ผู้รับผิดชอบ...

ผู้รับผิดชอบโครงการ

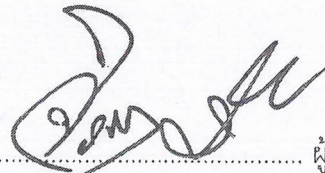
สำนักบริหารกลาง ร่วมกับสำนักจัดการที่ดินป่าไม้ สำนักการอนุญาต สำนักป้องกันรักษาป่าและ
ควบคุมไฟป่า สำนักโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ และสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้



ผู้เขียนโครงการ

(นางสาวณัฐพร จริยะปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นางสาวจิรภา จิตคงสง)

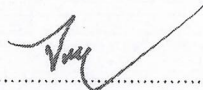
ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม



ผู้เสนอโครงการ

(นายรัฐพันธ์ จุจันทร์โชติ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)

รองอธิบดีกรมป่าไม้



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายอรรถพล เจริญชันษา)

อธิบดีกรมป่าไม้

กำหนดการ

โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทียมคมกฤส กรมป่าไม้

วันจันทร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

- | | |
|-----------------------|---|
| เวลา ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น. | ลงทะเบียนและรายงานตัวเข้าร่วมโครงการ |
| เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. | ชี้แจงรายละเอียดโครงการ
โดย สำนักบริหารกลาง |
| เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๑.๐๐ น. | พิธีเปิดโครงการ และมอบนโยบายในการปฏิบัติงาน
โดย อธิบดีกรมป่าไม้ |
| เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. | การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน
โดย <ul style="list-style-type: none">- สำนักบริหารกลาง- สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า- สำนักจัดการที่ดินป่าไม้- สำนักการอนุญาต- สำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ- สำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ |

วันอังคารที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

- | | |
|-----------------------|--|
| เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. | การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
โดย อดีตผู้บริหารกรมป่าไม้ |
| เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. | การถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน
โดย นายประยุทธ์ หล่อสุวรรณศิริ อดีตรองอธิบดีกรมป่าไม้ |
| เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. | รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. | การแบ่งกลุ่มตามภารกิจ/มอบหมายงาน/การให้คำปรึกษาในภาพรวมของ
การพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none">- สำนักบริหารกลาง- สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า- สำนักจัดการที่ดินป่าไม้- สำนักการอนุญาต- สำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ- สำนักเศรษฐกิจการป่าไม้ |

กำหนดการ
โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทียมนคมกฤต กรมป่าไม้ (ต่อ)

วันพุธที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

กิจกรรมละลายพฤติกรรม/กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

โดย วิทยากรจากชุดพยุภคณ์ไพร กรมป่าไม้

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.

ปฏิบัติงาน ณ สำนัก (หน่วยงาน) ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาทักษะ
ความรู้ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ

- วันจันทร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้แต่งกายในพิธีเปิดชุดกากี
- วันพุธที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้แต่งกายเสื้อคอปก กางเกงขาสั้นสีสุภาพ (งดใส่กางเกงยีนส์) รองเท้าผ้าใบ/รองเท้าผ้าใบ เพื่อความคล่องตัวในการร่วมกิจกรรม
- กำหนดการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม