



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘



Human Resources

จัดทำโดย
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง
กรมป่าไม้

คำนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดขององค์กรและประเทศชาติ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จและการพัฒนาองค์กร คุณภาพการให้บริการขององค์กร จะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์การจัดเตรียมทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความ เข้าใจ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและนำ ศักยภาพที่มีของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด แต่ในความเป็นจริง หน่วยงานหลาย แห่งไม่สามารถนำทรัพยากรบุคคลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นปฏิบัติที่งานประจำ เช่น งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม เน้นกระบวนการ ขั้นตอน รูปแบบ และเอกสาร หากการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นเชิงยุทธศาสตร์ได้จะไม่ช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจได้

กรมป่าไม้ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ Scorecard เพื่อค้นหาจุดแข็งขององค์กรที่ควรจะนำมาใช้ประโยชน์ และจุดอ่อนขององค์กรที่ควรได้รับการพัฒนาจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติต่างๆ ๕ มิติ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่องประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมป่าไม้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ ฉบับนี้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งเป็นการ บูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมป่าไม้ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ มาไว้ด้วยกัน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในการ รับราชการและบริการประชาชน การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การกิจของหน่วยงานและบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมป่าไม้ต่อไป

(นายประยุทธ หล่อสุวรรณศิริ)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	(๑)
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกรมป่าไม้	๔
ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้	๖
ส่วนที่ ๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	๑๒
ตามแนวทาง HR Scorecard	
ส่วนที่ ๕ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘	๒๐
ส่วนที่ ๖ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล	๓๒
ภาคผนวก	
รายชื่อคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้	
พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๘	๓๕

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ที่กรมป่าไม้แต่งตั้งขึ้น มีกระบวนการจัดทำภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐใน ๕ มิติ คือ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนการปฏิบัติงานในแต่ละเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแนวทางพัฒนาองค์กร และสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามแผนกลยุทธ์กรมป่าไม้และแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ เป็นสำคัญด้วย

เนื่องจากการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ ก่อนที่จะมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อจะได้ทราบถึงระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ประสบความสำเร็จนั้นและได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์สรุปเป็นประเด็นต่างๆ

สำนักบริหารกลาง ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ณ โรงแรมเอปี่น่า เฮาส์ กรุงเทพฯ โดยการประชุมได้จัดกิจกรรมระดมสมอง เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นในประเด็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีอยู่ขณะนี้ของบุคลากร ประเด็นความคาดหวังที่อยากให้บุคลากรกรมป่าไม้ มีในอีก ๑-๓ ปีข้างหน้า และประเด็นที่อยากให้ดำเนินการในเรื่องใดบ้าง โดยมีประเด็นคำถามดังนี้

- ❖ จุดแข็งที่มีอยู่ในขณะนี้ของบุคลากรกรมป่าไม้มีอะไรบ้าง
- ❖ จุดอ่อนที่มีอยู่ในขณะนี้ของบุคลากรกรมป่าไม้มีอะไรบ้าง
- ❖ ความคาดหวังที่อยากให้บุคลากรกรมป่าไม้มีในอีก ๑-๓ ปีข้างหน้าอย่างไรบ้าง
- ❖ ท่านอยากให้หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการอะไรบ้าง

และเมื่อได้ข้อมูลสรุปจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว นำมาสรุปเป็นประเด็นทิศทางการต้องการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้กลุ่มเป้าหมายทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติให้ค่าคะแนนประเด็นระดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ ต่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน กับสถานภาพปัจจุบันจากประเด็นดังกล่าว โดยจากข้อมูลการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าวข้างต้น เป็นข้อมูลที่นำมาสู่ประเด็นที่จะกำหนดไว้ในแบบวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ได้ และได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ความจำเป็น							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑	พัฒนา และ สร้าง ก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ			๔	๙	๑๖	๒๙	๔.๔๑	๑๐	๑๒	๕	๒		๒๙	๑.๙๘	๒.๔๕
๒	ปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตราค่าจ้างให้ สอดคล้องกับภารกิจ ของกรมป่าไม้			๑	๘	๒๐	๒๙	๔.๖๖	๖	๑๐	๑๑	๒		๒๙	๒.๓๑	๒.๓๔
๓	พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใสและ เป็นธรรม			๒	๘	๑๙	๒๙	๔.๕๙	๔	๑๒	๑๐	๒	๑	๒๙	๒.๔๕	๒.๑๔
๔	พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ กรมป่าไม้			๔	๙	๑๖	๒๙	๔.๔๑		๗	๑๖	๕	๑	๒๙	๓.๐๐	๑.๔๑
๕	พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	๑		๖	๑๑	๑๑	๒๙	๔.๐๗	๒	๑๐	๑๓	๓	๑	๒๙	๒.๖๙	๑.๓๘
๖	สร้าง ความสมดุล ระหว่างคุณภาพชีวิต กับการทำงาน		๑	๖	๑๖	๖	๒๙	๓.๙๓	๒	๖	๑๒	๗	๒	๒๙	๓.๐๓	๐.๙๐

หลังจากนั้น ได้ดำเนินการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้น มาวางแผนทางตามกรอบการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้	หน่วยงานมีกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้	ระดับความสำเร็จในการจัดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำแผนและบริหารอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของกรม
พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนทุกสายงาน	ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	กรมป่าไม้มีฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
	มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMs) ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร	จำนวนหน่วยงานที่ใช้ระบบประเมินผลผ่านระบบ DPIS

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้	บุคลากรของกรมป่าไม้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนโครงการฝึกอบรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กรมป่าไม้ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล
	มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	มีแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจนเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจนเป็นระบบ และโปร่งใส

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	มีสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งร่างกายและจิตใจ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแผนความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

และเพื่อให้การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับไว้จำนวน ๑๒ โครงการ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ จะเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกรมป่าไม้ แต่การจะดำเนินการให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหาร และความร่วมมือจากบุคลากรในทุกหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง รวมทั้งจะต้องติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงทบทวนแผนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วกว่าเดิม การกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบแนวคิด “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์” ที่ให้ความสำคัญกับข้าราชการในฐานะ “ทุนมนุษย์” และพัฒนาระบบงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยการเชื่อมโยงอย่างสมดุลระหว่าง “ยุทธศาสตร์ข้าราชการ และหน่วยงานภาครัฐ” ด้วยการนำเทคนิค Balance Scorecard มาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภายใต้ชื่อว่า Human Resource Scorecard : HR Scorecard ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล สนับสนุนความสำเร็จและเป็นไปในแนวทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดย สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๕ มิติ คือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ที่จัดให้การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานซึ่งปรากฏอยู่ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยที่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการนั้น จะต้องเป็นแผนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

กรมป่าไม้ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรมป่าไม้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการภายใต้กรอบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงสอดคล้อง และสามารถประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามแนวทาง (HR Scorecard)

๓. วิธีการดำเนินงาน

การที่ส่วนราชการจะทำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) ได้นั้น ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการแรกที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการซึ่งมีขั้นตอนในการจัดทำดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ประกอบด้วยนายประยุทธ หล่อสุวรรณศิริ รองอธิบดีกรมป่าไม้ ทำหน้าที่เป็นประธานคณะทำงาน นางเปรมพิมล พิมพ์พันธุ์ ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ ทำหน้าที่รองประธานคณะทำงาน และผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ทำหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการ คณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงานในสังกัด ส่วนกลางจำนวน ๑๑ สำนัก ๒ กลุ่ม

๓.๒ เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ บทบาทการทำงานของคณะทำงานและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายผลผลิตของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๓.๑ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากประเด็นคำถาม ๔ ข้อ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่กำหนด คือ

- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ ๑-๓ ปี ข้างหน้า
- จุดแข็งหรือหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมมีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
- จุดอ่อนสิ่งที่ทำลายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้กรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
- สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังจากการเจ้าหน้าที่ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

๓.๓.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๓.๓.๓ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการของแต่ละเป้าประสงค์

- กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

๓.๓.๔ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ต่อผู้บริหาร
- จัดทำรายงานแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๔ นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ต่อผู้บริหารกรมป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๕ ผลักดันและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ไปสู่การปฏิบัติ โดยเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานทราบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ผลผลิต (Output) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard)

๔.๒ ผลลัพธ์ (Outcome) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และบุคลากรของกรมมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของกรมป่าไม้

วิสัยทัศน์กรมป่าไม้

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศไทย

พันธกิจ

๑. การป้องกันรักษาป่า
๒. จัดการที่ดินป่าไม้
๓. ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้
๔. ส่งเสริมการปลูกป่าในเชิงเศรษฐกิจ
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจัดการทรัพยากรป่าไม้ในรูปแบบป่าชุมชน ป่าในเมือง วนเกษตร

และอื่นๆ

๖. พัฒนาการอนุญาตและการบริการ
๗. วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้

รวมถึงกำหนดมาตรฐานและการรับรอง

ค่านิยมหลักขององค์กร (I AM RFD)

๑. การปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาด (Intellectual) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างชาญฉลาดบนพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การปฏิบัติงานเชิงรุก (Activeness) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเป้าหมาย มีทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์กรมป่าไม้

๓. การเปิดใจกว้าง มีจิตบริการ (Open Mind) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และเสมอภาคต่อผู้รับบริการ

๔. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และรับผิดชอบต่อภาระของตนเอง รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อประชาชน และกรมป่าไม้ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่

๕. การรักษาความสัตย์ (Faith) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

๖. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การศึกษา แสวงหาความรู้ในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การอนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟู และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรป่าไม้ เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ วิจัยและพัฒนาการป่าไม้เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสร้างความพร้อมในการรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรป่าไม้ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ป่าได้รับการปกป้อง ดูแล และใช้ประโยชน์ให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

ส่วนที่ ๒

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้

เนื่องจากการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ก่อนที่จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของสถานภาพของส่วนราชการเพื่อจะได้ทราบถึงระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็งของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต้องงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ประสบความสำเร็จและได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์สรุปเป็นประเด็นต่างๆ

ดังนั้น สำนักบริหารกลาง จึงได้มีการกำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ณ โรงแรมเอปี่น่า เฮาส์ กรุงเทพฯ

❖ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมป่าไม้ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ ๑-๓ ปี ข้างหน้า

๑. ทำงานตรงตำแหน่ง (ระบบสรรหา-บรรจุ-แต่งตั้ง เหมาะสม)
๒. เป็นคนดี มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
๓. การตรวจสอบผลงานเป็นรูปธรรม
๔. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
๕. จัดอัตรากำลังเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๖. ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีระบบและเป็นธรรม
๗. บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจ
๘. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งที่ทำงานและครอบครัว
๙. นำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและระบบฐานข้อมูล มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. บุคคลมีศักยภาพสอดคล้องกับงานตอบสนองวิสัยทัศน์ของกรม
๑๑. บริหารบุคลากรเป็นไปตามผลงาน
๑๒. การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้คู่องค์กร
๑๓. บุคลากรมีจิตสาธารณะและให้บริการทั้งงานในหน้าที่และงานสาธารณะอื่นๆ
๑๔. มีจิตใจใฝ่รู้ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเอง
๑๕. มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก
๑๖. มีความรักดีต่อองค์กร

๑๗. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๑๘. การอำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์
๑๙. การนำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมาเผยแพร่
๒๐. การพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากขึ้น
๒๑. มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ



จุดแข็งหรือสิ่งที่ดี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมป่าไม้มีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจ คำนึงองค์กร
๒. บุคลากรพร้อมรับการพัฒนา-เปลี่ยนแปลง
๓. มี Seniorlity-อาวุโส ถ่ายทอดองค์ความรู้
๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามสายงานหลัก เช่น นักวิชาการป่าไม้
๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพเท่าเทียมกัน
๗. องค์กรมีความเป็นหนึ่งภายใต้ความภาคภูมิใจในความเป็นองค์กรที่มี

ประวัติศาสตร์ยาวนาน

๘. บุคลากรมีความรู้ปฏิบัติงานตามระเบียบได้เป็นอย่างดี
๙. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและสะดวกในการค้นหา
๑๑. บุคลากรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี



จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้กรมป่าไม้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การเมืองครอบงำ
๒. สถานที่ทำงานคับแคบ
๓. ใช้จ่ายเกินฐานะ
๔. การจัดสรร-คัดสรร ไม่เป็นธรรม
๕. โยกย้ายบ่อยงานไม่ต่อเนื่อง
๖. การวิเคราะห์อัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
๗. ขาดแรงจูงใจไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ขาดทักษะด้านบุคคล
๙. รับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป
๑๐. การแต่งตั้ง/โยกย้ายไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
๑๑. การแต่งตั้งไม่คำนึงถึงอาวุโสและผลงาน
๑๒. การขาดความรู้ทักษะด้านประชาสัมพันธ์ การวางแผน การติดตามประเมินผล

๑๓. ขาดแผนการพัฒนาความต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๔. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม
๑๕. ระบบการประเมินผลงานขาดความยุติธรรม
๑๖. บุคลากรขาดความทุ่มเทไม่เสียสละเพื่อส่วนรวม
๑๗. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลไม่ทันสมัย
๑๘. การขาดวิเคราะห้อัตรากำลัง
๑๙. ขาดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒๐. บุคลากรขาดความต่อเนื่องในการจัดฐานข้อมูลด้านบุคลากร

❖ สิ่งทีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้ง สิ่งที่คาดหวัง จากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรม
๒. สร้างมาตรฐานระยะเวลาในการทำงาน
๓. เส้นทางความก้าวหน้า ที่ชัดเจน
๔. การวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม
๕. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่ชัดเจน
๖. กล้าที่จะตอบสนองนโยบายที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม
๗. ระบบการสรรหา แต่งตั้ง ประเมิน ชัดเจนและโปร่งใส
๘. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ
๙. นำระบบเทคโนโลยีมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. ใช้คนตรงกับความรู้ความสามารถ
๑๑. มีคู่มือการปฏิบัติงาน
๑๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
๑๓. แต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง
๑๔. กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงานและภารกิจ
๑๕. มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนเงินเดือน ยุติธรรม โปร่งใส
๑๖. มีเส้นทางความก้าวหน้า
๑๗. มีรายละเอียดลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งในกรมป่าไม้

ส่วนที่ ๓

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีผู้นำปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities)

(ก) กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหาร (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังนี้

(ก) รักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ

การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ตามแนวทาง HR Scorecard

จากผลการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พิจารณาจากความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ผู้บริหาร ลงมาถึงผู้ปฏิบัติ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ทำให้มองเห็นว่ากรมป่าไม้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในสถานะที่มีโอกาสที่จะส่งเสริมได้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น กรมป่าไม้ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ประเด็น โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

๑. พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ
๒. ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้
๓. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
๔. พัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
๖. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

โดยได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โครงการ กิจกรรมที่ต้องดำเนินงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก เพื่อให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)	-ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ -พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ	๑.หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ ๒.มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนทุกสายงาน	โครงการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมป่าไม้ ๑. โครงการทบทวนโครงสร้างกรมป่าไม้ ๒. โครงการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ๓. โครงการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ ๔. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ ๕.โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	-พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๓.กรมป่าไม้มีฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๔.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance	๖.โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๗.โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMs)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	-พัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้	Management) ที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง และเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในองค์กร ๕.บุคลากรของกรมป่าไม้มี ความรู้ความสามารถและ สมรรถนะที่จำเป็น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๖.มีการบริหารจัดการองค์ ความรู้ในองค์กร	๘.โครงการพัฒนาบุคลากรของ กรมป่าไม้ให้เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการกรมป่าไม้ ประจำปี ๒๕๕๗-๒๕๕๙ ๙. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ๑๐.โครงการบริหารจัดการองค์ ความรู้ในองค์กร
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	-พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	๗.มีแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ ชัดเจนเป็นระบบโปร่งใส และเป็นธรรม	๑๑.โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรของ กรมป่าไม้
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและการ ทำงาน (Quality of Work Life)	-สร้างความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิตกับการทำงาน	๘.มีสวัสดิการเพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ ดีขึ้น ทั้งร่างกายและจิตใจ	๑๒.โครงการจัดทำแผนการ สร้างความผูกพันและความพึง พอใจในการปฏิบัติราชการของ บุคลากรกรมป่าไม้

ตารางแสดงความเชื่อมโยงมิติ เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
							๕๖	๕๗	๕๘
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)	ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม ป่าไม้	๑. หน่วยงานมีกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรม ป่าไม้	-ระดับความสำเร็จในการจัดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม -ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำแผนและบริหารอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของกรม	โครงการจัดทำแผนการบริหารอัตราค่าจ้างของกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ กพร. ทุกหน่วยงาน สนับสนุน	คณะ ครั้ง เล่ม	-	-	๑
				๑. โครงการทบทวนโครงสร้างกรมป่าไม้	กพร.		-	-	๒-๓
							-	-	๓
				๒. โครงการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน	ระดับ	๒	๓	๕
				๓. โครงการทบทวนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่ร่วมกับ กพร. ทุกหน่วยงาน สนับสนุน	ระดับ	-	๓	๕
				๔. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่	ระดับ	-	๒	๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
							๕๖	๕๗	๕๘
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๓. กรม ป่าไม้ มี ฐาน ข้อมูล ด้าน บุคลากร ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๕. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงานสนับสนุน	ระดับ	๒	๔	๕
				๖.โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรระดับกรม (DPIS)	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ สผส. ทุกหน่วยงานสนับสนุน	ระดับ	๑	๕	๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
							๕๖	๕๗	๕๘
		๔.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMs) ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร	-จำนวนหน่วยงานที่ใช้ระบบประเมินผลผ่านระบบ DPIS	๗.โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMs)	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงานสนับสนุน	จำนวน หน่วยงาน	-	๑	๓

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
							๕๖	๕๗	๕๘
๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้	๕.บุคลากรของกรมป่าไม้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-จำนวนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร -ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๘.โครงการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมป่าไม้ ประจำปี ๒๕๕๗-๒๕๕๙ ๙.โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ส่วนฝึกอบรม	จำนวนโครงการ	๑๒	๑๕	๔๗
		๖.มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	-ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	๑๐.โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	ส่วนฝึกอบรม	ระดับ	๑	๓	๔
					ส่วนฝึกอบรม	ระดับ	๕	๕	๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
							๕๖	๕๗	๕๘
๔.ความพร้อมรับผิ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	พัฒนาระบบ บริหาร ทรัพยากร บุคคลให้มี ความโปร่งใส และเป็นธรรม	๗.มีแนวทางในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ ชัดเจนเป็นระบบ โปร่งใสและเป็น ธรรม	-ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางในการสรร หา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ ชัดเจนเป็นระบบและ โปร่งใส	๑๑.โครงการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์การ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรของ กรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่	ระดับ	๓	๔	๕
๕.คุณภาพชีวิตและ ความสุขของชีวิต และการทำงาน (Quality of Work Life)	ส ร ้าง ค วาม สมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต กับการทำงาน	๘.มีสวัสดิการเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรให้ ดีขึ้นทั้งร่างกายและ จิตใจ	-ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนการสร้างควา มผาสุกและความพึงพอใจใน การปฏิบัติราชการกรมป่าไม้	๑๒.โครงการจัดทำแผนการสร้างควา มผาสุกและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรกรมป่าไม้	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงานสนับสนุน	ระดับ	๔	๕	๕

ส่วนที่ ๕

การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘

โครงการที่กำหนดขึ้นเพื่อรองรับตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ มีจำนวนทั้งหมด ๑๒ โครงการ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานรวม ๓ ปี ดังนี้

๑. โครงการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมป่าไม้

๑.๑ โครงการทบทวนโครงสร้างกรมป่าไม้

๑.๒ โครงการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

๑.๓ โครงการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

๑.๔ โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้

๒. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้

๓. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

๔. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMs)

๕. โครงการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมป่าไม้ ประจำปี ๒๕๕๗-๒๕๕๙

๖. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๗. โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

๘. โครงการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรของกรมป่าไม้

๙. โครงการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้

สำหรับรายละเอียดโครงการและกิจกรรมอื่นๆ ของทั้ง ๑๒ โครงการปรากฏตามเอกสารในหน้าต่อไป

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้

เป้าประสงค์ : หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม
๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ
บทบาทและภารกิจของกรม

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
โครงการจัดทำแผนการบริหาร อัตรากำลังของกรมป่าไม้							
๑.โครงการทบทวนโครงสร้าง กรมป่าไม้	๑.จัดตั้งคณะทำงานแบ่งส่วน ราชการของกรม	คณะ	-	-	๑	๑ ปี	ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ กพร.
	๒. ประชุมคณะทำงานแบ่งส่วน ราชการของกรม	ครั้ง	-	-	๒-๓	๑ ปี	ทุกหน่วยงาน สนับสนุน
	๓.เอกสารชี้แจงประกอบการ ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ (วิเคราะห์ภารกิจ)	เล่ม	-	-	๓	๑ ปี	
๒.โครงการจัดทำแบบบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description)	๑.แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำ บรรยายลักษณะงาน	ระดับ	๒	๓	๕		ส่วนการเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน
	๒.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษา วิเคราะห์และจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน	ความ สำเร็จ					
	๓. แจกเวียนหน่วยงานเพื่อยืนยัน แบบบรรยายลักษณะงาน						

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๓.โครงการทบทวนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่า ไม้	๔.นำเสนอ อ.ก.พ.กรมเพื่อ ทราบ ๕.การเผยแพร่และสื่อสารเพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติหรือการใช้ ประโยชน์จาก Job Description ที่กำหนดใหม่						ส่วนการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ กพร. ทุกหน่วยงาน สนับสนุน
	๑.แต่งตั้งคณะทำงาน ๒.ศึกษา แนวทาง กฎหมาย ระเบียบและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วางแนวทาง ดำเนินการและกำหนดกรอบ ทิศทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ครั้งที่ ๒ วิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูลต่างๆ เพื่อจัดทำ แผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๓ ทบทวนและยืนยัน การกำหนดแผนอัตรากำลัง ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติ แผนอัตรากำลัง ๕. เผยแพร่แผนอัตรากำลังแก่ทุก หน่วยงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	ระดับ ความ สำเร็จ	-	๓	๕		

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๔.โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ๓. จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ ๔. จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร ๕. แจ้งเวียนทุกหน่วยงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ระดับความสำเร็จ	-	๒	๕		ส่วนการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานสนับสนุน

ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนทุกสายงาน

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๕.โครงการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ข้าราชการกรมป่าไม้	๑.แต่งตั้งคณะทำงาน ๒.วิเคราะห์ ศึกษา สํารวจข้อมูล การ จัด ทํ า แผน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. จัด ทํ า ร ่าง แผน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔.ประชุมคณะทำงาน พิจารณา ร่าง ๕.เสนอผู้บริหารขอความเห็นชอบ และเผยแพร่	ระดับ ความสำเร็จ	๒	๔	๕		ส่วนการ เจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ)

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์ : กรมป่าไม้มีฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วย นับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๖. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑.แต่งตั้งคณะทำงานการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบ (DPIS) ๒.ดำเนินการรวบรวมข้อมูลบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ๓.บันทึกและปรับปรุงข้อมูลบุคคล ๔.ตรวจสอบ แก้ไข และประมวลข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน ๕.รายงานข้อมูลบุคคล ประมวลผลสรุปรายงานทุกรายไตรมาส	ระดับ ความ สำเร็จ	๑	๕	๕		ส่วนการ เจ้าหน้าที่ ร่วมกับ สผส. ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ)

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์ : มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System :PMs) ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนหน่วยงานที่ใช้ระบบประเมินผลผ่านระบบ DPIS

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วย นับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๗. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System :PMs)	๑.จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในการใช้ระบบการประเมินผลผ่านระบบ DPIS	จำนวน หน่วย งาน	-	๑	๓		ส่วนการ เจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน สนับสนุน

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**
หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
 ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ
 ยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้
 เป้าประสงค์ : บุคลากรของกรมป่าไม้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถ
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนโครงการฝึกอบรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมป่าไม้ตาม
 งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๘.โครงการพัฒนาศักยภาพ ของกรมป่าไม้ให้เป็นไปตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการกรมป่าไม้ ประจำปี ๒๕๕๗-๒๕๕๙	ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กรมป่าไม้ตามงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	โครงการ	๑๒	๑๕	๔๗		ส่วน ฝึกอบรม

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้
- เป้าประสงค์ : บุคลากรของกรมป่าไม้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วย นับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๙.โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)	๑.แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนฯ ๓.ประกาศเวียนใช้แผนฯ ๔.ติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามแผน	ระดับ ความ สำเร็จ	๑	๓	๔		ส่วนฝึกอบรม ร่วมกับ ส่วนการ เจ้าหน้าที่

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ของกรมป่าไม้

เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วย นับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๑๐.โครงการบริหารจัดการ องค์ความรู้ในองค์กร	๑.กำหนดผู้รับผิดชอบ (ทบทวนและ แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้) ๒.วางแผนการจัดการความรู้ ๓.ดำเนินการตามแผนการจัดการ ความรู้ ๔.ติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผน/สรุปบทเรียนการดำเนินการ จัดการความรู้ ๕.รายงานผู้บริหารทราบ	ระดับ ความ สำเร็จ	๕	๕	๕	๕	ทุกสำนัก/ กลุ่ม

**ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘**

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ : มีแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจนเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจนเป็นระบบและโปร่งใส

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน สนับสนุน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	
๑๑.โครงการพัฒนาระบบหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรของกรมป่าไม้	๑.ศึกษาปัญหา/กฎระเบียบแนวทางปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ผ่านมาและจัดทำร่างแนวทางเสนอผู้บริหาร ๒.จัดทำแนวทางในการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย ๓.แจ้งเวียนแนวทางในการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้ายเพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้ถือปฏิบัติต่อไป ๔.ตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางในการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย ๕.รวบรวมปัญหา/ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาแก้ไขต่อไป	ระดับความสำเร็จ	๓	๔	๕		ส่วนการเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘

หน่วยงานหลัก/ผู้รับผิดชอบโครงการ : สำนักบริหารกลาง

(ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน)

มิตินี้ที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ข้อประเด็นยุทธศาสตร์ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ : มีสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้

โครงการ	กิจกรรมโดยย่อ	ประมาณการเป้าหมาย					หน่วยงาน
		หน่วยนับ	๕๖	๕๗	๕๘	รวม	สนับสนุน
๑๒.โครงการจัดทำแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. วิเคราะห์และจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ๓. ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแผนการสร้างความผาสุก ๔. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ/ดำเนินการเร่งด่วน ๕.ดำเนินการตามแผน	ระดับความสำเร็จ	๔	๕	๕		ส่วนการเจ้าหน้าที่ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

ส่วนที่ ๖

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ตามแนวทาง HR Scorecard เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานและการนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อรายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงาน ก.พ.

กรมป่าไม้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๑. มีคณะกรรมการขับเคลื่อนโดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ

๒. มีการติดตามผลเพื่อติดตามเร่งรัดตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนวางแผนเอาไว้

๓. มีการจัดทำรายงานตามระบบ ดังนี้

๓.๑ สำนักบริหารกลาง จัดประชุมหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผนและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย กำหนดคะแนน และถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดแต่ละโครงการและมีมติร่วมกัน

๓.๒ กำหนดรูปแบบการรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ รวมทั้งวางรูปแบบการรายงานผลในภาพรวมของแผนเพื่อทราบสมรรถนะในการดำเนินการตามแบบรายงานที่กำหนด

๓.๓ สรุปผลดำเนินการเสนอผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางทุกรอบ ๖ เดือน พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาต่างๆ และนำเสนอรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง ทุกรอบ ๑๒ เดือน

๓.๔ รายงานสิ้นปีงบประมาณเพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงผลสำเร็จโดยรวมของการดำเนินการตามแผนว่ามีโครงการใดสามารถทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้บ้างรวมทั้งการรายงานสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งกำหนดไว้ ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ แบบ รบ-ก.-๑ แบบรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบ รบ-ก.-๒ แบบรายงานสถิติประจำปีของส่วนราชการ

ส่วนที่ ๓ แบบ รบ-ก.-๓ แบบรายงานสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

๔. นำผลเข้าสู่ตัวชี้วัดของกรมป่าไม้

๕. มีการปรับปรุงทบทวนทุกปี

แบบติดตามความก้าวหน้าการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี.....

โครงการ

ประจำเดือน พ.ศ.

ชื่อหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงานตามแผน		ขั้นตอน/รายละเอียดผลการดำเนินงาน/ หลักฐาน	หมายเหตุ
		อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน		

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

(.....)

ตำแหน่ง

ผู้รายงานข้อมูล

ภาคผนวก

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมป่าไม้ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘

๑. นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์	อธิบดีกรมป่าไม้	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๒. นายประยุทธ์ หล่อสุวรรณศิริ	รองอธิบดีกรมป่าไม้	ประธานคณะกรรมการ
๓. นางเปรมพิมล พิมพ์พันธุ์	ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้	รองประธานคณะกรรมการ
๔. นายเชวง ไชยหลาก	ผู้อำนวยการสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	คณะกรรมการ
๕. นายชนาธิป กุลดิลก	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า	คณะกรรมการ
๖. นายประลอง ดำรงค์ไทย	ผู้อำนวยการสำนักจัดการป่าชุมชน	คณะกรรมการ
๗. นางสาวมาลี ศรีรัตนธรรม	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	คณะกรรมการ
๘. นายธีรยุทธ สมตน	ผู้อำนวยการสำนักจัดการที่ดินป่าไม้	คณะกรรมการ
๙. นายสุรติ กาญจนกุลบุตร	ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ	คณะกรรมการ
๑๐. นายยรรยง เลขาวิจิตร	ผู้อำนวยการสำนักการอนุญาต	คณะกรรมการ
๑๑. นายฐิติพันธ์ จูจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ	คณะกรรมการ
๑๒. นายฐานุพงศ์ เรืองสุวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือด้านการป่าไม้ระหว่างประเทศ	คณะกรรมการ
๑๓. นายนิกร ศิริโรจนานนท์	ผู้อำนวยการสำนักด่านป่าไม้	คณะกรรมการ
๑๔. นายบรรจง วงศ์ศรีสุนทร	ผู้อำนวยการสำนักรับรองการป่าไม้	คณะกรรมการ
๑๕. นายพรสรร กุณฑลสุรกานต์	นิติกรชำนาญการ รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	คณะกรรมการ
๑๖. นายประธานสิทธิ์ กระทบ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะกรรมการ
๑๗. นายวิชัย การะเวก	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑๘. นายปรีชา องค์ประเสริฐ	ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
๑๙. นางสุภาจิต วงษ์กำภู	ผู้อำนวยการส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
๒๐. นางอรรรัตน์ การสมดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
๒๑. นางสาวมุกตภา นิ่มอนงค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
๒๒. นางพัชรภา พรหมนิล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและสารสนเทศฝึกอบรม ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
๒๓. นายสุชุม มิตต์สสา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการและเลขานุการ

๒๔. นางชนิษฐิพย์ วงศ์ศรีวัฒนกุล	ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นางสาวสมฤดี แซ่ลิ่ม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. นางสาวสุภาพ เทศดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. นายพลกฤษณ์ นาคศิริ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. นางเมธี วงศ์ศรีเพ็ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙. นางสาววราภรณ์ จำปา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ