



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง

โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๐๒๒

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว **10955**

วันที่ 10 มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวินิจฉัยองค์กรและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรกรมป่าไม้”

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการสำนักงานความหลากหลายทางชีวภาพด้านป่าไม้

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/๓๕๓๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวินิจฉัยองค์กรและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรกรมป่าไม้” ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๔ ณ โรงแรมที เค พาเลซ กรุงเทพมหานคร มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายสุวิทย์ รัตนมณี)

อธิบดีกรมป่าไม้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม

โทร. ๕๐๒๒

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ ๓๕๓๕

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวินิจฉัยองค์กรและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร
กรมป่าไม้”

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

รองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายประยุทธ์ หล่อสุวรรณศิริ) ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ได้โปรด
พิจารณาอนุมัติให้สำนักบริหารกลาง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวินิจฉัยองค์กรและแนวทางการบริหาร
จัดการบุคลากรกรมป่าไม้” ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๔ ณ โรงแรมที เค พาเลซ กรุงเทพมหานคร
ท้ายหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑ / ๑๕๘๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุมเชิง
ปฏิบัติการ เรื่อง “การวินิจฉัยองค์กรและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรกรมป่าไม้” (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง ขอเรียนว่าได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวินิจฉัยองค์กร
และแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรกรมป่าไม้” เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ คน
(เอกสาร ๒) ได้พิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขตามประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสาร ๓)

ประเด็นที่ ๑ เรื่องการพิจารณาภารกิจและอัตรากำลัง

ปัญหา

๑. การขาดอัตรากำลัง เช่น การไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น
ทำให้อัตรากำลังของหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและไม่
บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรได้

๒. อัตรากำลังพนักงานราชการของกรมป่าไม้มีการจ้างเกินกรอบจึงไม่สามารถจัดอัตรากำลัง
มาทดแทนตำแหน่งเดิมได้ เช่น กรณีพนักงานราชการลาออก

๓. บุคลากรที่ได้รับคำสั่งให้มาช่วยปฏิบัติราชการ (กรณีถูกย้าย) ขาดความรับผิดชอบใน
หน้าที่และไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. ผู้อำนวยการสำนักไม่มีอำนาจย้ายข้าราชการในระดับ ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้าฝ่าย/
หัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่า ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. วิเคราะห์ทบทวนภารกิจใดจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเองหรือจำเป็นต้องถ่ายโอนได้
บางส่วน

๒. แยกงานบริการด้านป่าไม้ออกจากงานป้องกันรักษาป่า

๓. ปรับปรุงกฎหมายด้านป่าไม้ (พ.ร.บ. สวนป่า, พ.ร.บ. ป่าสงวนฯ, พ.ร.บ. ป่าไม้ ๒๕๔๔) ให้
มีความทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

/๔. ยุบสำนัก...

นายประยุทธ์ หล่อสุวรรณศิริ	
เลขที่	๒๙/๖๕
วันที่	- ๑ ส.ย. ๒๕๖๕
เวลา	๑๗.๑๐ น.

ห้องอธิบดีกรมป่าไม้	
รับที่	๒๙๖๘
ที่	๒ ส.ย. ๒๕๖๕
ที่	๑๓-๑๔

๔. ยุบสำนักงานป่าไม้สาขารวมกับสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
๕. เกลียอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานตามภารกิจ
๖. พิจารณาความเหมาะสมการไปช่วยปฏิบัติราชการ หากมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานควรได้รับความยินยอมจากหน่วยงานต้นสังกัดก่อน
๗. การจ้างเหมานิติบุคคล/บุคคลให้ดำเนินการแทนบุคลากรภาครัฐที่กฎหมายและระเบียบไม่มีข้อห้ามไว้
๘. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
๙. มอบอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอธิบดีมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักมอบหมายให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมในความรับผิดชอบของแต่ละสำนัก
๑๐. เพิ่มสมรรถนะและปรับเปลี่ยนบทบาทโดยมอบหมายงานให้พนักงานราชการได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒ เรื่องการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ

ปัญหา

๑. ด้านการทำงาน
 - ปริมาณงานเพิ่มขึ้น งานมีความยุ่งยากซับซ้อน
 - บุคลากรขาดความรู้ทักษะ และสมรรถนะ
 - การใช้คนไม่ตรงกับความสามารถ
 - วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอ
๒. ด้านส่วนตัว
 - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง สภาพจิตใจ (เครียด) มีเวลาออกกำลังกายน้อย
 - ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว
๓. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ
 - ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีความขัดแย้ง ไม่ทำงานเป็นทีม
 - ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ขาดความสามัคคี
 - ขาดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร
 - มีภาวะหนี้สินมาก
 - รายได้ไม่พอกับรายจ่าย
๔. ด้านสภาพแวดล้อม
 - สถานที่ทำงานคับแคบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
 - ห้องทำงานไม่ถูกสุขอนามัย
 - พื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ
 - สถานที่ทำงานน้ำท่วมเวลาฝนตกหนัก

/แนวทางการ...

แนวทางการแก้ไขปัญา

๑. ด้านการทำงาน

- เพิ่มผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน
- มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (Mentor) และระบบ Coaching
- จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน และมอบงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล
- มีการจัดระบบงาน และมีคู่มือการปฏิบัติงาน
- จัดวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

๒. ด้านส่วนตัว

- จัดตรวจสุขภาพประจำปี
- จัดกีฬาเชื่อมความสามัคคี
- จัดฝึกอบรม ด้านปฏิบัติธรรม
- จัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์
- ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- สร้างค่านิยมการบริการสาธารณะ
- ปลูกฝังทัศนคติ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น สภากาแฟ มุมสร้างสรรค์
- สร้างแรงจูงใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่สร้างผลงาน ชี้อเสียง

ให้กับหน่วยงาน

- ส่งเสริมการทำงานอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ
- ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมให้ประหยัด ออมเงิน ทำบุญซื้อข้าวเรื้อน

๔. ด้านสภาพแวดล้อม

- จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี
- จัดทำระบบการระบายน้ำ
- จัดหาสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกาย
- จัดสร้างอาคาร สถานที่จอดรถให้เพียงพอ
- จัดระบบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ระบบไฟฉุกเฉิน เส้นทางหนีไฟ

ประเด็นที่ ๓ เรื่องการพัฒนาข้าราชการ

ปัญหา

๑. บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถด้านยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ด้านจิตวิทยา ด้านการบริหารองค์กร ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และขาดความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ

๒. บุคลากรไม่ได้รับการจัดสรรในการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ ดูกานอย่างเสมอภาค
แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill

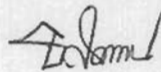
๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเสมอภาค

๓. จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเป็นหลักสูตรหลากหลายทั้งด้าน Hard Skill และ Soft Skill

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เห็นสมควรแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หรือเห็นควรประการใดขอได้โปรดสั่งการ



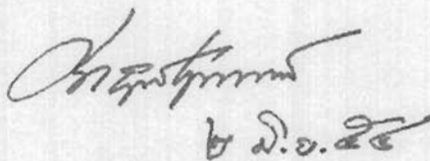
(นายอรรถพร สมจิต)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

นาย อรรถพร สมจิต

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นายประยุทธ์ ห่อสุวรรณศิริ)
รองอธิบดีกรมป่าไม้

๖๐๐
๑๖๖
๑๖๖
๑๖๖

(นายสุวิทย์ รัตนเมณี)
อธิบดีกรมป่าไม้