



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๔๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๕๔๘๓

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุบบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey)

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการกองการอนุญาต

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

ตามหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๓๓๓๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนหน่วยงานสังกัดกรมป่าไม้ ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey) ผ่านระบบ Google Form เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการออกแบบหลักสูตร พัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น

กรมป่าไม้พิจารณาแล้ว ขอส่งสรุบบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey) มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้



ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายบรรณรักษ์)

เลขรับ..... ๘๙๑

วันที่รับ..... ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖

เวลา..... ๑๐.๕๙ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม โทร ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๔๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ ๑๗๒๓

วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุบบนแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey)

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

กรมป่าไม้ ได้มีหนังสือ ส่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๓๓๓๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนหน่วยงานสังกัดกรมป่าไม้ ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey) ผ่านระบบ Google Form ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการออกแบบหลักสูตร พัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลางได้รวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ (Training Needs Survey) เรียบร้อยแล้ว มีผู้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๗๖ คน ซึ่งสามารถจำแนกประเภทบุคลากรออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วยประเภทข้าราชการ จำนวน ๔๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓ ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๑,๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑ และประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ ๒ ข้อมูลรายละเอียดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๓ หลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน และส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผลการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมฯ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการสำรวจข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ มีช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ โดยมีอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ ปฏิบัติงานในสายงานนักวิชาการป่าไม้และเจ้าพนักงานป่าไม้ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ และร้อยละ ๑๑.๒ ตามลำดับ และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘ และร้อยละ ๒๔.๒ ตามลำดับ

รายละเอียด...

รายละเอียดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เรียงลำดับตามความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่จะสามารถพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด จำนวน ๓ สมรรถนะ)

สมรรถนะหลัก (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน)

- ลำดับที่ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH)
- ลำดับที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity - ING)
- ลำดับที่ ๓ การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW)

สมรรถนะทางการบริหาร (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด)

- ลำดับที่ ๑ สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ลำดับที่ ๒ วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ลำดับที่ ๓ การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering others)

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด)

- ลำดับที่ ๑ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ลำดับที่ ๒ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- ลำดับที่ ๓ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)

ทักษะสำหรับงานในอนาคต (อ้างอิงจากรายงาน Future of Jobs ของ World Economic Forum)

- ลำดับที่ ๑ การคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม (Analytical Thinking and Innovation)
- ลำดับที่ ๒ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Creativity, Originality and Initiative)
- ลำดับที่ ๓ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด (Reasoning, Problem-solving & Ideation)

โดยทักษะสำหรับงานในอนาคต (Top 10 Skills of 2025) จากรายงานของ World Economic Forum สามารถจัดกลุ่มทักษะ (SKILL SET) ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย (๑) ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา (Problem-Solving) (๒) ทักษะด้านบริหารจัดการตัวเอง (Self-Management) (๓) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with people) และ (๔) ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Use and Development)

ซึ่งทักษะ...

ซึ่งทักษะสำหรับงานในอนาคต (Top 10 Skills of 2025) ที่บุคลากรกรมป่าไม้เรียงลำดับตามความสำคัญ ๓ ลำดับ สามารถจัดกลุ่มทักษะในรูปแบบ ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving)

หลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน
บุคลากรกรม ป.ม. มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ๖ อันดับแรก โดยเรียงลำดับตามความถี่ของการตอบแบบสำรวจ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น หลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หรือ หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานเป็นทีม เช่น หลักสูตรการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาองค์การ หลักสูตรทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

(๓) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

(๔) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เช่น หลักสูตรการคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (Complex Problem Solving and Decision Making) หลักสูตรการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Analytical Thinking) เป็นต้น

(๕) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

(๖) หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- หากมีกำหนดจัดฝึกอบรมหรือสัมมนา อยากให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลายช่องทาง

- อยากให้จัดฝึกอบรมนอกสถานที่ (ศูนย์ฝึกอบรมฯ ในภูมิภาค) เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกัน และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับคนในหน่วยงาน

- อยากให้มีการพัฒนาศักยภาพกับบุคลากรสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคมากขึ้น

- อยากให้ส่วนฝึกอบรมจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติการขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดเข้าใจกระบวนการขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม มีการดำเนินการอย่างไร มีหน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องบ้าง

- เนื่องจากกรมป่าไม้ (ป.ม.) เป็นหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานทั้งด้านการส่งเสริมฯ และการป้องกันปราบปราม ซึ่งเจ้าหน้าที่จำเป็นจะต้องมีองค์ความรู้และวาทศิลป์ในการสื่อสารเป็นอย่างมาก ทั้งในปัจจุบันการสื่อสารของรัฐไม่เพียงต้องสื่อสารเนื้อหาของกฎหมายเท่านั้น การนำเสนอข้อเท็จจริง และการโน้มน้าวใจเพื่อการปฏิบัติงาน (ภาคสนาม) ก็จำเป็นมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน และขอเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภาคสนาม และขอให้มีการอบรมการเขียนบันทึกการจับกุมแบบออนไลน์

เห็นควร...

- เห็นควรอบรมงานที่ใช้ปฏิบัติจริงในพื้นที่เพื่อให้นักวิชาการป่าไม้รุ่นใหม่ (บรรจุน้อยกว่า ๑๕ ปี) มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรจะเกษียณจำนวนมาก ในเมื่ออัตรากำลังทดแทนไม่ได้เท่าที่ควรเป็น ให้สร้างนักวิชาการป่าไม้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ทุกงาน (ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง) ควรลดการอบรมเรื่องการสร้างสมรรถนะ ทักษะการคิด การมีส่วนร่วม และการอบรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านป่าไม้ที่ไม่สามารถนำไปใช้ในพื้นที่จริง เพราะทักษะเหล่านี้ต้องอาศัยประสบการณ์ในพื้นที่มากกว่าการอบรมในห้อง ควรฝึกให้บุคลากรในพื้นที่เป็น เสือสนาม ไม่ใช่เสือกระดาษ สามารถสานต่องานจากรุ่นพี่ที่เกษียณไปได้

- เห็นควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรกรม ปม. ทุกประเภท

- เห็นควรมีโครงการบริหารจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

- เห็นควรมีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นวิทยากรบรรยายด้านวิชาการป่าไม้

- เห็นควรมีหลักสูตรงานบริการประชาชน เนื่องจากบุคลากรกรม ปม. ถูกประชาชนตำหนิในประเด็นการสื่อสารของหน่วยงาน

- เห็นควรมีหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

- เห็นควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- เห็นควรมีหลักสูตรฝึกอบรมด้านหลักจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน

- เห็นควรจัดทำโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลทั่วทั้งองค์การ และรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ เนื่องจากบุคลากรกรม ปม. ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ กำลังจะเกษียณอายุ

- เห็นควรมีหลักสูตรเทคนิคการสอนงานเพื่อให้หัวหน้างานรู้จักและเข้าใจบทบาทของการเป็นหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีทักษะการสอนงานและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

- อยากให้มีการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่

- เห็นควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรกรม ปม. (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ทุกสายงานอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย และมีหลักสูตรเพิ่มทักษะของบุคลากรกรม ปม. อย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร รวมถึงมีการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

- ควรกำหนดหลักสูตรบังคับสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการทบทวนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ

- ปัญหาด้านสุขภาพจิตในที่ทำงานมีมากขึ้น ทั้งภาวะความเครียดสะสม ภาวะหมดไฟหรือ Burnout โรควิตกกังวล หรือแม้กระทั่งปัญหาส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อจิตใจที่อาจกระทบผลการทำงาน ควรมีการจัดฝึกอบรม/ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการปัญหาด้านสุขภาพจิต หรือความช่วยเหลือด้านจิตใจ

บุคลากร...

- บุคลากรกรมป่าไม้ยังขาดการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและสนใจประโยชน์ของตนเองมากกว่าประโยชน์ขององค์กรที่จะได้รับ

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า จากสรุปแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมฯ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving Skills) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับบุคลากรกรม ป.ม. มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นควรจัดการฝึกอบรมหมวดวิชาการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving Skills) เป็นหมวดวิชานำร่องในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำข้อมูลแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมป่าไม้ มาออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม ป.ม. ในปีงบประมาณถัดไป และแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ทราบสรุปแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมฯ และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงหน่วยงานสังกัดกรมป่าไม้ ตามที่แนบ



(นายอำนาจ สุธงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ลงนามแล้ว



(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมป่าไม้

๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖