



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๕๒๐ ๕๙๙๐ ต่อ ๑๑๒
ที่ ทส.๑๖๒๖.๑๑/ว ๕๙๙ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ
ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าไม้
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการป่าไม้
ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและกฎหมาย
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สงขลา
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สตูล
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๓๕๓๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ มาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่ทางเว็บไซต์สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) <http://www.forest.go.th/songkhla13/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายเจษฎา เจษฎากินันท์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 13 (สงขลา)
เลขที่รับ..... 1002
วันที่..... ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา..... 10.16 น.

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๐๑๓/ว ๓๕๓๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้

ส่วนอำนวยการ
เลขที่รับ..... 923
วันที่..... ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา..... 13.28

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้

- ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
- ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
- ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ฝ่ายบริหารทั่วไป
เลขที่รับ..... 920
วันที่..... ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา..... 14.07

กรมป่าไม้ ขอส่งรายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการไว้ล่วงหน้าได้ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารรายงานฯ ได้ที่หนังสือเวียนส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมป่าไม้ <https://www.forest.go.th/person/circular/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

<input checked="" type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> ฝ่ายการเงินและบัญชี
<input type="checkbox"/> ฝ่ายพัสดุ
<input type="checkbox"/> ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

<input checked="" type="checkbox"/> ส่วนอำนวยการ
<input type="checkbox"/> ส่วนจัดการป่าไม้
<input type="checkbox"/> ส่วนส่งเสริมการป่าไม้
<input type="checkbox"/> ส่วนวิชาการและกฎหมาย
<input type="checkbox"/> ศูนย์ป่าไม้สงขลา
<input type="checkbox"/> ศูนย์ป่าไม้สตูล
<input type="checkbox"/> ศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

(นายอรรรถพล เจริญชันษา)
อธิบดีกรมป่าไม้

(นางสาวสุจิตา รวมนงาย)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

(นายเจษฎา เจษฎาภินันท์)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)

(นางจิรณา จันทปูลย์)
เจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

การเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ..... 93
วันที่..... ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา.....

ข้อ ๖๖ พ.ร.บ. ส.ป. ที่ ๑๓ (๒๕๖๑)

- เพื่อโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

- ส่วนอำนาจ พิจารณาแล้ว

แล้วเรื่อง ส่วนทุกส่วนแล้วแต่ยังไม่ได้ลงนาม
แต่มีมติแล้ว เรื่องขอ ท้องที่ ได้แนบมา
ขอรับทราบแล้วโปรดเกล้าฯ

(นางสาวสุตธีรัตน์ แจ็งเพชร)

เจ้าหน้าที่ธุรการ (ปวช.)

(นางจิรณา จันทบุลย์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ทำหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นายเรศน์ อุตมา)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

(นายเจษฎา เจษฎากินนัท)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



รายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จัดทำโดย

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง
กรมป่าไม้

คำนำ

กำลังคนภาครัฐ (Workforce) ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของส่วนราชการ และตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นนอกจากจะพิจารณาในด้านจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมแล้ว ยังจะต้องพิจารณาในด้านอื่นๆ อีกด้วย ได้แก่ สัดส่วนหญิง/ชาย อายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอายุนั้นจะสะท้อนให้เห็นภาพรวมของโครงสร้างกำลังคนในระยะยาว ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนในเรื่องต่างๆ เช่น การวางแผนการสรรหา แผนการพัฒนา แผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนดำเนินการเกี่ยวกับกำลังคนที่สูงอายุ ตลอดจนแผนด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกำลังคนภาครัฐ เป็นต้น

กรมป่าไม้ จึงได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ฉบับนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรมป่าไม้ได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากโครงสร้างอายุข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ทั้งในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการสูญเสียกำลังคนทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและช่วยให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นในการวางแผนใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความสำคัญและที่มาของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบข่ายของการศึกษา	๑
๑.๔ การรวบรวมและการประมวลผลข้อมูล	๑
๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	๒
๑.๗ ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวคิด หรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ	๒
๑.๘ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา	๒
๑.๙ ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	๓
บทที่ ๒ โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้	๕
๒.๑ โครงสร้างอายุข้าราชการทั้งหมด	๕
๒.๒ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงาน	๖
๒.๓ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๑๐
๒.๔ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามสายงาน	๑๓
บทที่ ๓ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะ	๒๐
บรรณานุกรม	๒๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๑ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานและช่วงอายุ	๗
ตารางที่ ๒ ตารางแสดงช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดของแต่ละสำนัก	๙
ตารางที่ ๓ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งและช่วงอายุ	๑๑
ตารางที่ ๔ ตารางแสดงช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดจำแนกตามระดับตำแหน่ง	๑๒
ตารางที่ ๕ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามสายงานและช่วงอายุ	๑๔
ตารางที่ ๖ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานและจำนวนอายุราชการ ที่จะเกษียณในช่วง ๕ ปีข้างหน้า	๑๖
ตารางที่ ๗ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามสายงานและจำนวนอายุราชการ ที่จะเกษียณในช่วง ๕ ปีข้างหน้า	๑๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้	๕
แผนภูมิที่ ๒ อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ (แยกรายสำนัก)	๖
แผนภูมิที่ ๓ อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๑๐
แผนภูมิที่ ๔ อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ จำแนกตามสายงาน	๑๓

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลเตือนล่วงหน้า ให้ส่วนราชการตระหนักถึงปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากโครงสร้างอายุข้าราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งจากผลการศึกษาปรากฏว่าในหลายๆกระทรวงมีโครงสร้างอายุข้าราชการที่อาจเกิดปัญหาในอนาคตกล่าวคือข้าราชการมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูงและกำลังประสบสภาวะการณที่มีข้าราชการกลุ่มใหญ่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุในช่วง ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้าเป็นจำนวนมากและมีจำนวนข้าราชการรุ่นใหม่มีน้อยลงในทุกปี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุดังกล่าวจึงอาจส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการขาดประมาณเพื่อการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาบุคลากร รวมทั้งการวางแผนการจัดสรรภาระรับผิดชอบและภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในขนาดที่เล็กลง ให้สามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อเตรียมการรองรับสถานการณ์ทางด้านกำลังคนที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

กรมป่าไม้จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนสำหรับรองรับปัญหาโครงสร้างอายุข้าราชการที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและมีแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและวางแผนการใช้กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อทราบว่ข้าราชการกรมป่าไม้ มีโครงสร้างอายุในลักษณะใด และเป็นลักษณะที่พึงประสงค์หรือไม่

๑.๓ ขอบข่ายของการศึกษา

รายงานนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลของข้าราชการกรมป่าไม้และเป็นการศึกษาข้อมูล ณ ปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๔ การรวบรวมและการประมวลผลข้อมูล

เป็นการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมป่าไม้

๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ จะวิเคราะห์ในภาพรวมและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยจำแนกตามสำนัก/กลุ่ม ระดับตำแหน่ง และตามสายงาน หลังจากนั้นจะสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหา อันเนื่องจากโครงสร้างอายุของข้าราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่มีผู้จัดทำไว้แล้วเป็นหลัก

๑.๖ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมป่าไม้ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒. เพื่อจะได้เตรียมกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

๓. เพื่อให้การบริหารและการใช้ประโยชน์กำลังคน เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อกรมป่าไม้และต่อภาครัฐโดยส่วนรวมด้วย

๔. เพื่อจะได้เตรียมกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในด้านการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์ ตลอดจนการเคลื่อนย้ายกำลังคน

๑.๗ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดหรือหลักทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ

โครงสร้างอายุของข้าราชการกรมป่าไม้อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารและการใช้กำลังคนของกรมป่าไม้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการสูญเสียกำลังคนจำนวนมากเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนรุ่นใหม่ ปัญหากำลังคนสูงอายุซึ่งจะมีมากขึ้นเป็นต้น

การสูญเสียกำลังคนอันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการเป็นการสูญเสียกำลังคนที่สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เมื่อทราบอายุของข้าราชการและเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนข้าราชการในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ข้าราชการดังกล่าวเริ่มที่จะทยอยเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า เป็นจำนวนมาก การเกษียณอายุราชการทำให้ส่วนราชการต้องสูญเสียกำลังคนทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะไปจำนวนหนึ่ง ดังนั้น กรมป่าไม้ควรที่จะต้องวางแผนกำลังคนในเรื่องต่างๆ เพื่อรองรับผลกระทบจากการเกษียณอายุ ของข้าราชการไว้ล่วงหน้าได้ ได้แก่ แผนการสรรหา แผนการพัฒนา แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนการยุบตำแหน่ง หรือของค้ำตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งหากได้ศึกษาวิเคราะห์การเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมป่าไม้ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า แล้วก็น่าที่จะเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการวางแผนต่างๆ ดังกล่าวได้ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ในเรื่องผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าวทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้การบริหารและการใช้กำลังคนของกรมป่าไม้และของภาครัฐโดยรวมเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

๑.๘ วิธีการหรือขั้นตอนการศึกษา

๑. รวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อการศึกษาโครงสร้างการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า

๒. วิเคราะห์โครงสร้างการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า

๓. จัดทำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

๑.๙ ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นรักษาป่า ส่งเสริมไม้มีค่า ป่าชุมชน คนอยู่กับป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อความสุขของคนไทย

พันธกิจ

๑. ป้องกัน และรักษาพื้นที่ป่าไม้ให้คงอยู่
๒. บริหารจัดการที่ดินป่าไม้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม
๓. เพิ่มและฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
๔. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วม
๕. วิจัยและพัฒนาการป่าไม้ เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๖. เสริมสร้างขีดความสามารถเชิงรุกขององค์กร ระบบ กลไก และข้อมูลในการบริหารจัดการ

รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

ภารกิจ

มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริม ทำนุ บำรุงป่า และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่า การใช้ประโยชน์ ที่ดินป่าไม้ และการอื่นเกี่ยวกับป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ควบคุม กำกับ ดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิด ในพื้นที่รับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซยนต์ กฎหมายว่าด้วยป่าชุมชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษา วิจัย วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่าเพื่อการฟื้นฟูสภาพป่าและระบบ

นิเวศ

๓. ส่งเสริมการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ ในลักษณะสวนป่าภาคเอกชนและสวนป่าในรูปแบบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ป่าเศรษฐกิจของตลาดในประเทศและต่างประเทศ

๔. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ และการอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรมไม้ ที่ดินป่าไม้ และผลิตภัณฑ์ป่าไม้

๕. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้และผลิตภัณฑ์ป่าไม้ และที่เกี่ยวข้องกับไม้และผลิตภัณฑ์ไม้

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อัตรากำลังในกรมป่าไม้
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ตำแหน่งข้าราชการจำแนกตามสายงานและระดับ
ตำแหน่ง

สายงาน	รวม
นักบริหาร	๔
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการป่าไม้)	๑๙
ผู้ตรวจราชการกรม	๒
ผู้อำนวยการ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๒
นักทรัพยากรบุคคล	๒๖
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๙
นักจัดการงานทั่วไป	๓๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒
นักวิชาการป่าไม้	๖๙๘
นักวิชาการพัสดุ	๔
นักวิทยาศาสตร์	๔
นิติกร	๔๑
นักวิชาการเผยแพร่	๕
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑
เศรษฐกร	๓
นักวิทยาศาสตร์	๒๐
เจ้าพนักงานป่าไม้	๙๐๘
เจ้าพนักงานธุรการ	๖๐
นายช่างสำรวจ	๖๔
เจ้าพนักงานพัสดุ	๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕
เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๑
นายช่างศิลป์	๑
นายช่างไฟฟ้า	๑
นายช่างเครื่องกล	๑
นายช่างภาพ	๑
รวม (จำนวนตามสายงาน)	๑๙๗๒

หมายเหตุ รวม ๒๘ สายงาน

อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ข้าราชการ	จำนวน	๑,๗๓๙	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑,๒๑๔	อัตรา
พนักงานราชการ	จำนวน	๖,๕๖๓	อัตรา
รวม	จำนวน	๑๑,๕๑๖	อัตรา

กรอบตำแหน่งข้าราชการ
จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

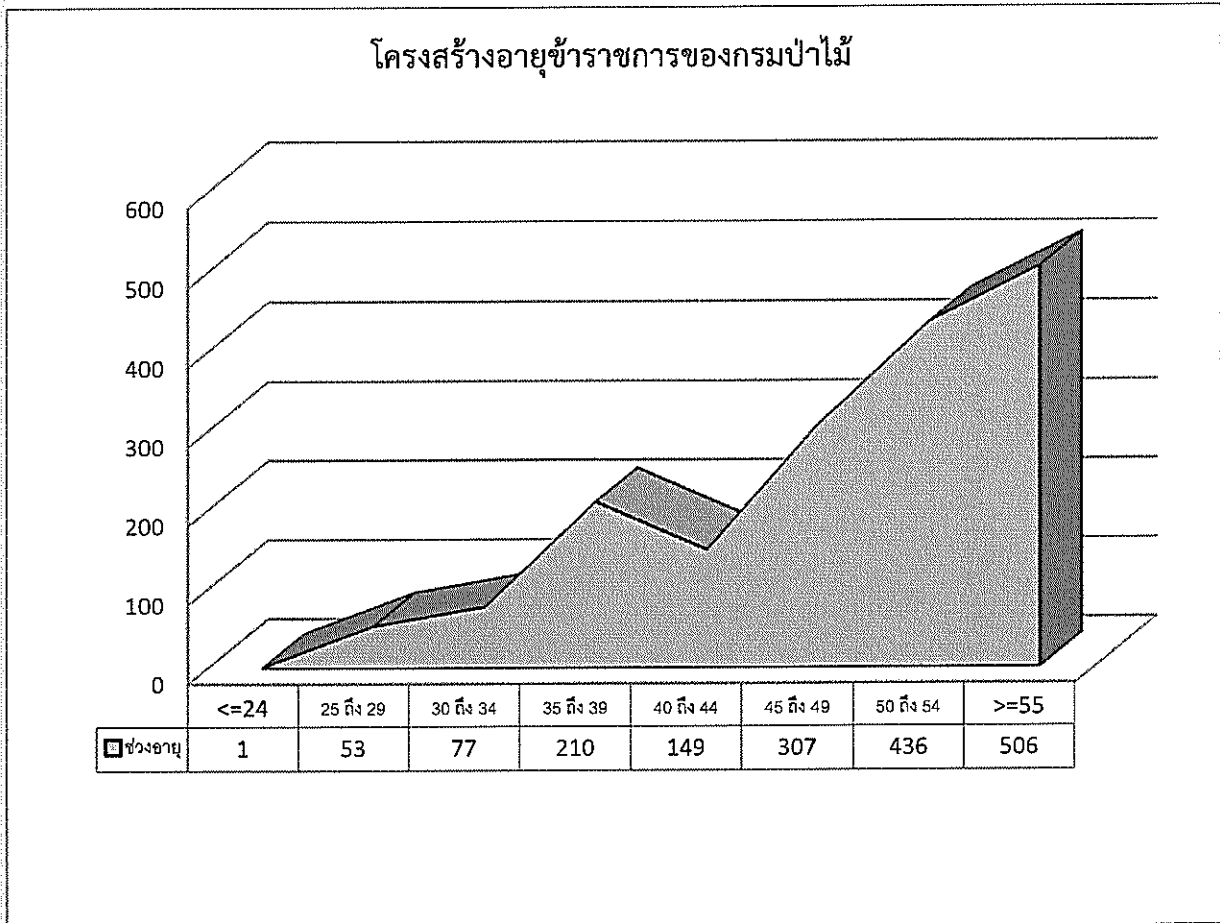
ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	รวม
ประเภทบริหาร	ระดับสูง	๑
	ระดับต้น	๓
ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	๒๓
	ระดับต้น	๐
ประเภทวิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๐
	เชี่ยวชาญ	๕
	ชำนาญการพิเศษ	๘๐
	ปก/ชก/ชพ	๑๒๓
	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๖๗๒
ประเภททั่วไป	ทักษะพิเศษ	๐
	อาวุโส	๑๕๐
	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๙๑๕
รวม		๑,๙๗๒

บทที่ ๒

โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้

๒.๑ โครงสร้างอายุข้าราชการทั้งหมด

แผนภูมิที่ ๑: โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้



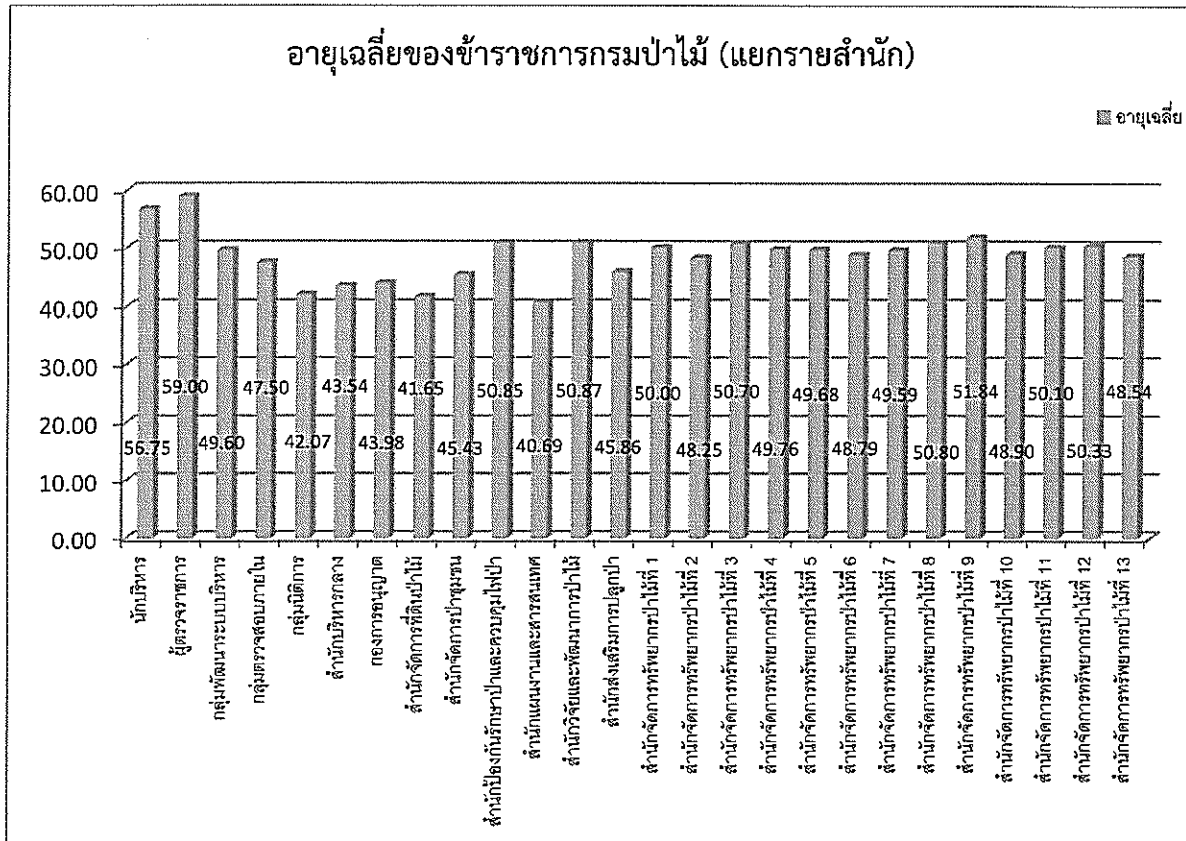
ที่มา : จากการประมวลผล

อายุเฉลี่ย = ๔๘.๗๑ ปี

จากแผนภูมิที่ ๑ กรมป่าไม้มีข้าราชการทั้งสิ้น ๑,๗๓๙ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) เป็นเพศชาย จำนวน ๑,๓๑๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙๓ และเพศหญิง จำนวน ๔๒๒ คน หรือคิดเป็น ร้อยละ ๔๑.๗๘ เมื่อพิจารณาโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าข้าราชการกรมป่าไม้ใน มีอายุเฉลี่ยคือ ๔๘.๗๑ ปี (จำนวนข้าราชการ ๑,๗๓๙ คน) โดยมีข้าราชการที่อายุน้อยกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๑๓๑ คน หรือร้อยละ ๗.๕๓ อายุ ๓๕-๔๙ ปี จำนวน ๖๖๖ คน หรือร้อยละ ๓๘.๓๐ และอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๔๒ คน หรือร้อยละ ๕๔.๑๗ ทั้งนี้ มีข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๐๖ คน หรือร้อยละ ๒๙.๐๙ และเป็นช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด

๒.๒ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงาน

แผนภูมิที่ ๒ : อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ (แยกรายสำนัก)



ที่มา : จากการประมวล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากแผนภูมิที่ ๒ กรมป่าไม้ มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๒๑ สำนัก ๓ กลุ่ม โดยสำนัก/กอง/กลุ่ม ที่มีข้าราชการอายุเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ตรวจราชการ คือ ๕๙ ปี รองลงมาคือ ผู้บริหาร คือ ๕๖.๗๕ ปี สำหรับสำนักที่ข้าราชการมีอายุเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สำนักแผนงานและสารสนเทศ คือ ๔๑ ปี รองลงมา ได้แก่ กลุ่มนิติการ คือ ๔๒ ปี

ตารางที่ ๑: ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานและช่วงอายุ

	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	อายุเฉลี่ย
๑	บริหาร	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๕๖.๗๕
๒	ราชการบริหารส่วนกลาง	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๕๙.๐๐
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๕๙.๖๐
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๒	๕๗.๕๐
๕	กลุ่มนิติการ	๒๗	๐	๐	๑	๑๓	๒	๗	๓	๑	๕๒.๐๗
๖	สำนักบริหารกลาง	๘๑	๐	๔	๗	๑๙	๒๐	๑๑	๑๑	๙	๕๓.๕๔
๗	สำนักการอนุญาต	๕๑	๑	๗	๒	๘	๒	๓	๘	๑๐	๕๓.๙๘
๘	สำนักจัดการที่ดินป่าไม้	๕๖	๐	๖	๖	๑๒	๕	๗	๔	๖	๕๑.๖๕
๙	สำนักจัดการป่าชุมชน	๕๙	๐	๓	๕	๓	๙	๑๔	๘	๗	๕๔.๓๓
๑๐	สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๑๗๐	๐	๑	๑	๘	๘	๕๖	๖๔	๒๒	๕๐.๘๕
๑๑	สำนักแผนงานและสารสนเทศ	๕๕	๐	๖	๓	๑๑	๑๑	๕	๖	๒	๕๐.๖๙
๑๒	สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	๑๑๓	๐	๐	๖	๑๑	๗	๑๙	๒๐	๕๐	๕๐.๘๗
๑๓	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า	๘๘	๐	๒	๗	๒๑	๘	๑๕	๑๙	๑๗	๕๔.๘๖
๑๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑	๘๐	๐	๓	๔	๓	๖	๑๕	๒๓	๒๖	๕๐.๐๐
๑๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒	๖๗	๐	๐	๔	๑๒	๗	๘	๑๙	๑๗	๕๘.๒๕
๑๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓	๑๒๗	๐	๑	๑	๙	๖	๓๐	๔๔	๓๖	๕๐.๗๐

	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	อายุเฉลี่ย
๑๗	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔	๑๒๗	๐	๓	๕	๑๒	๑๑	๑๗	๓๖	๕๓	๔๙.๗๖
๑๘	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕	๖๓	๐	๑	๑	๘	๓	๑๓	๑๙	๑๘	๔๙.๖๘
๑๙	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖	๙๔	๐	๖	๕	๙	๔	๑๘	๑๘	๓๔	๔๘.๗๙
๒๐	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗	๙๗	๐	๒	๑	๑๒	๖	๑๕	๓๗	๒๔	๔๙.๕๙
๒๑	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘	๘๗	๐	๐	๓	๘	๖	๑๖	๑๗	๓๗	๕๐.๘๐
๒๒	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙	๗๙	๐	๑	๑	๔	๖	๑๓	๒๐	๓๔	๕๑.๘๕
๒๓	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐	๖๘	๐	๒	๗	๘	๕	๕	๑๖	๒๕	๔๘.๙๐
๒๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑	๕๘	๐	๐	๓	๗	๒	๑๓	๑๓	๒๐	๕๐.๑๐
๒๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒	๖๑	๐	๒	๐	๕	๖	๑๐	๑๖	๒๒	๕๐.๓๓
๒๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓	๕๕	๐	๓	๔	๖	๔	๗	๑๔	๑๖	๔๘.๕๔
	รวม	๑,๗๓๙	๑	๕๓	๗๗	๒๑๐	๑๔๙	๓๐๗	๔๓๖	๕๐๖	๔๘.๗๑

ที่มา : จากการประมวล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๑ สำนักที่มีช่วงอายุข้าราชการมากที่สุด คือ สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ มีข้าราชการในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๐คน รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ จำนวน ๔๓ คน

ทั้งนี้ ช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการอยู่มากที่สุดของแต่ละสำนัก เป็นดังนี้

ตารางที่ ๒: ตารางแสดงช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดของแต่ละสำนัก

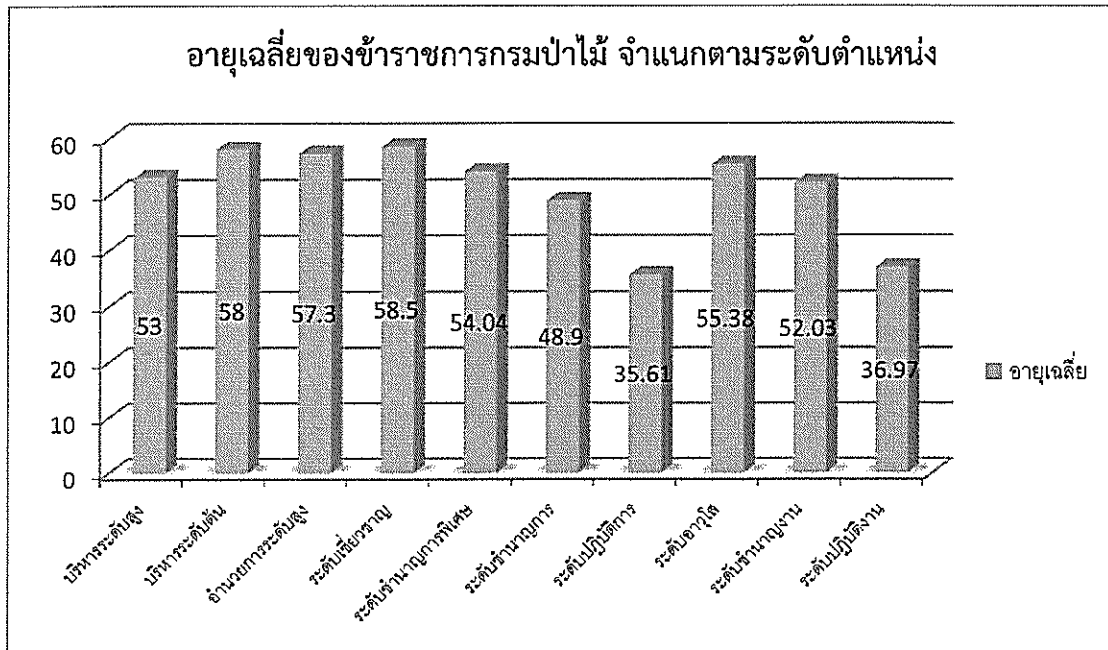
ลำดับ	หน่วยงาน	ช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด
๑	ผู้บริหาร	๕๕ ปีขึ้นไป
๒	ผู้ตรวจราชการกรม	๕๕ ปีขึ้นไป
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕๕ ปีขึ้นไป
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔๐-๔๔ ปี
๕	กลุ่มนิติการ	๓๕-๓๙ ปี
๖	สำนักบริหารกลาง	๔๐-๔๔ ปี
๗	กองการอนุญาต	๕๕ ปีขึ้นไป
๘	สำนักจัดการที่ดินป่าไม้	๓๕-๓๙ ปี
๙	สำนักจัดการป่าชุมชน	๔๕-๔๙ ปี
๑๐	สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๕๐-๕๔ ปี
๑๑	สำนักแผนงานและสารสนเทศ	๓๕-๓๙ ปี
๑๒	สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	๕๕ ปีขึ้นไป
๑๓	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า	๓๕-๓๙ ปี
๑๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑	๕๕ ปีขึ้นไป
๑๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒	๕๐-๕๔ ปี
๑๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓	๕๐-๕๔ ปี
๑๗	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔	๕๕ ปีขึ้นไป
๑๘	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕	๕๐-๕๔ ปี
๑๙	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๐	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗	๕๐-๕๔ ปี
๒๑	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๒	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๓	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒	๕๕ ปีขึ้นไป
๒๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓	๕๕ ปีขึ้นไป

ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒.๓ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แผนภูมิที่ ๓: อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง



ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากแผนภูมิที่ ๓ ข้าราชการในระดับเชี่ยวชาญ มีอายุเฉลี่ยสูงสุด คือ ๕๘.๕๐ ปี ระดับบริหารต้น มีอายุเฉลี่ย ๕๘ ปี และระดับอำนาจการสูง มีอายุเฉลี่ย ๕๗.๓๐ ปี ตามลำดับ

ตารางที่ ๓: ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งและช่วงอายุ

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	รวม	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	อายุเฉลี่ย
๑	ประเภทบริหาร ระดับสูง	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕๓.๐๐
๒	ประเภทบริหาร ระดับต้น	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๕๘.๐๐
๓	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๒๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒๑	๕๗.๓๐
๔	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๕๘.๕๐
๕	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๓๒	๐	๐	๐	๐	๘	๑๗	๓๗	๗๐	๕๔.๐๔
๖	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๔๐๒	๐	๐	๓	๔๔	๗๓	๙๘	๘๑	๑๐๓	๔๘.๙๐
๗	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๒๖๙	๑	๔๕	๖๔	๑๐๙	๓๒	๑๓	๔	๑	๓๕.๖๑
๘	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๓๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐	๔๓	๗๙	๕๕.๓๘
๙	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๗๑๑	๐	๐	๔	๑๙	๒๗	๑๖๗	๒๖๗	๒๒๗	๕๒.๐๓
๑๐	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๖๔	๐	๘	๖	๓๘	๙	๒	๑	๐	๓๖.๙๗
	รวม	๑,๗๓๙	๑	๕๓	๗๗	๒๑๐	๑๔๙	๓๐๗	๔๓๖	๕๐๖	๔๘.๗๑

ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๓ เมื่อพิจารณาจำนวนข้าราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำแนกตามระดับ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (จำนวน ๗๑๑ คน) รองลงมาคือ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (จำนวน ๔๐๒ คน) หากพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอายุและระดับ พบว่า ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน อยู่ในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป สูงมากที่สุด

ตารางที่ ๔: ตารางแสดงช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	ช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด
๑	ประเภทบริหาร ระดับสูง	๕๐-๕๔ ปี
๒	ประเภทบริหาร ระดับต้น	๕๕ ปีขึ้นไป
๓	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๕๕ ปีขึ้นไป
๔	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๕๕ ปีขึ้นไป
๕	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๕๕ ปีขึ้นไป
๖	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๕๕ ปีขึ้นไป
๗	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๓๕-๓๙ ปี
๘	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๕๕ ปีขึ้นไป
๙	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๕๐-๕๔ ปี
๑๐	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๓๕-๓๙ ปี

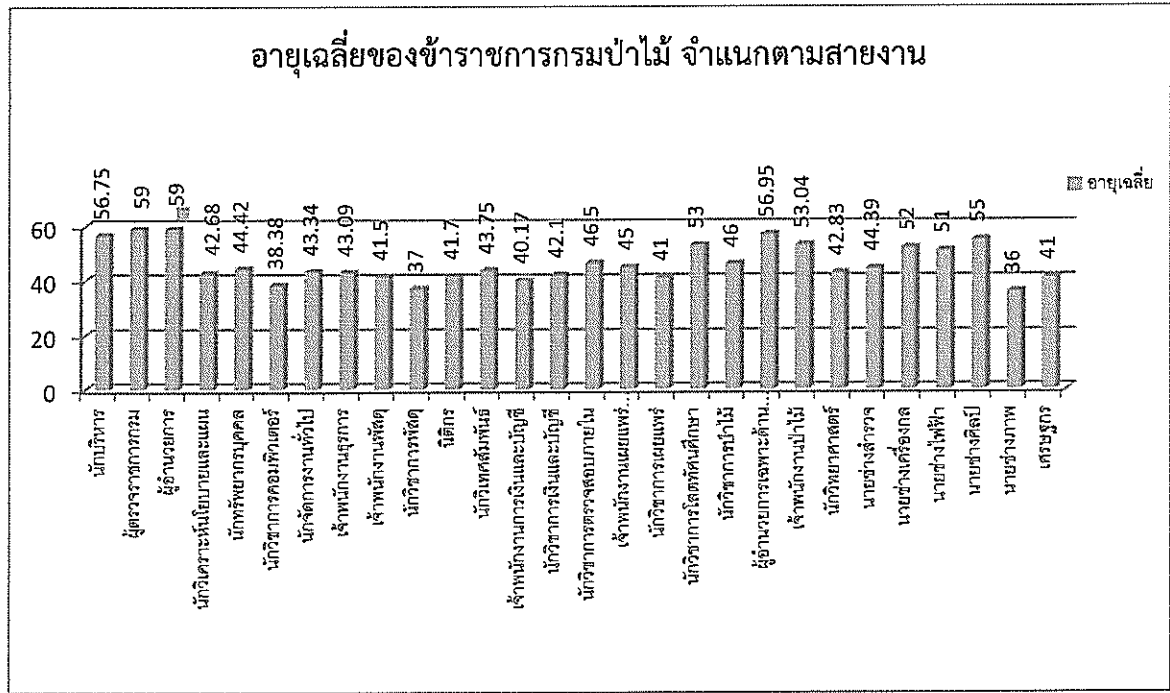
ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๔ ประเภทระดับตำแหน่งที่มีช่วงอายุข้าราชการมากที่สุด คือ ประเภทบริหาร ระดับต้น ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีข้าราชการในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป สูงมากที่สุด

๒.๔ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามสายงาน

แผนภูมิที่ ๔ : อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมป่าไม้ จำแนกตามสายงาน



ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากแผนภูมิที่ ๔ อายุเฉลี่ยของข้าราชการ จำแนกตามสายงาน พบว่า สายงานผู้ตรวจราชการกรม และสายงานอำนวยการ มีอายุเฉลี่ยสูงสุด คือ ๕๙ ปี เท่ากัน

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามสายงานและช่วงอายุ

ลำดับ	สายงาน	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	รวม	อายุเฉลี่ย
๑	นักบริหาร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๔	๕๖.๗๕
๒	ผู้ตรวจราชการกรม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๕๙.๐๐
๓	ผู้อำนวยการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๕๙.๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๑	๒	๓	๕	๔	๒	๒	๑๙	๔๒.๖๘
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๐	๐	๒	๖	๘	๒	๓	๒๔	๒๔	๔๔.๔๒
๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๒	๐	๒	๓	๐	๑	๐	๘	๓๘.๓๘
๗	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๐	๒	๙	๗	๔	๖	๑	๒๙	๔๓.๓๔
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๐	๕	๒๑	๑๓	๕	๗	๖	๕๗	๔๓.๐๙
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๔๑.๕๐
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๓๗.๐๐
๑๑	นิติกร	๐	๐	๒	๑๓	๗	๘	๒	๑	๓๓	๔๑.๗๐
๑๒	นักวิเทศสัมพันธ์	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๐	๔	๔๓.๗๕
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐	๓	๑	๙	๕	๓	๒	๑	๒๔	๔๐.๑๗
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐	๑	๑	๓	๒	๑	๑	๑	๑๐	๔๒.๑๐
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๔	๔๖.๕๐
๑๖	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๔๕.๐๐
๑๗	นักวิชาการเผยแพร่	๐	๐	๐	๒	๒	๑	๐	๐	๕	๔๑.๐๐
๑๘	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๕๓.๐๐
๑๙	นักวิชาการป่าไม้	๑	๔๑	๕๒	๑๐๘	๗๒	๑๐๑	๑๐๔	๖๖๕	๖๖๔	๔๖.๐๐
๒๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการป่าไม้)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑๗	๑๙	๕๖.๙๕
๒๑	เจ้าพนักงานป่าไม้	๐	๓	๑	๗	๔	๑๖๔	๒๙๖	๒๘๕	๗๖๐	๕๓.๐๔
๒๒	นักวิทยาศาสตร์	๐	๐	๓	๕	๒	๕	๑	๒	๑๘	๔๒.๘๓

ลำดับ	สายงาน	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	รวม	อายุเฉลี่ย
๒๓	นายช่างสำรวจ	๐	๒	๓	๑๙	๑๒	๖	๔	๑๓	๕๙	๔๔.๓๙
๒๔	นายช่างเครื่องกล	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๕๒.๐๐
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๕๑.๐๐
๒๖	นายช่างศิลป์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๕.๐๐
๒๗	นายช่างภาพ	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๓๖.๐๐
๒๘	เศรษฐกร	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๐	๓	๔๑.๐๐
	รวม	๑	๕	๗	๒๑	๑๔	๓๐	๔๓	๕๖	๑,๗๓	๔๘.๗๑

ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๕ กรมป่าไม้ มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ สายงาน โดยสายงานหลักที่สำคัญ และช่วงอายุมากที่สุด มีอายุเฉลี่ย ดังนี้
 สายงานนักวิชาการป่าไม้ อายุเฉลี่ย ๔๖ ปี (จำนวน ๖๔๔ คน) สายงานเจ้าพนักงานป่าไม้ อายุเฉลี่ย ๕๓.๐๔ ปี (จำนวน ๗๖๐ คน) เป็นต้น

ตารางที่ ๖: ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานและจำนวนอายุราชการที่จะเกษียณในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า

ลำดับ	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	ปีงบประมาณ					คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	บริหาร	๓	๑	๐	๐	๒	๐	๐.๗๓	
๒	ราชการบริหารส่วนกลาง	๒	๑	๐	๐	๑	๐	๐.๔๘	
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๓	๐	๐	๐	๑	๒	๐.๗๓	
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๒	๐	๑	๐	๐	๑	๐.๔๘	
๕	กลุ่มนิติการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖	สำนักบริหารกลาง	๘	๓	๑	๑	๑	๒	๑.๙๔	
๗	สำนักการอนุญาต	๘	๑	๓	๐	๒	๒	๑.๙๔	
๘	สำนักจัดการที่ดินป่าไม้	๖	๐	๑	๓	๒	๐	๑.๔๕	
๙	สำนักจัดการป่าชุมชน	๔	๐	๑	๐	๐	๓	๐.๙๗	
๑๐	สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๓๔	๕	๖	๗	๖	๑๐	๘.๒๓	
๑๑	สำนักแผนงานและสารสนเทศ	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๐.๔๘	
๑๒	สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	๔๒	๔	๑๑	๘	๙	๑๐	๑๐.๑๗	
๑๓	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า	๑๑	๐	๒	๓	๒	๔	๒.๖๖	
๑๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑	๒๐	๔	๓	๔	๔	๕	๔.๘๘	
๑๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒	๑๔	๓	๗	๑	๑	๒	๓.๓๙	
๑๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓	๒๙	๐	๓	๘	๑๐	๘	๗.๐๒	
๑๗	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔	๓๗	๔	๕	๑๔	๘	๖	๘.๙๖	

ลำดับ	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	ปีงบประมาณ						คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑๘	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕	๑๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒.๔๒		
๑๙	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖	๒๘	๖	๒	๖	๖	๖	๖.๗๘		
๒๐	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗	๑๗	๑	๖	๒	๕	๓	๔.๑๒		
๒๑	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘	๒๘	๕	๕	๓	๘	๗	๖.๗๘		
๒๒	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙	๒๙	๔	๕	๑๐	๗	๓	๗.๐๒		
๒๓	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐	๒๒	๓	๕	๓	๕	๖	๕.๓๓		
๒๔	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑	๑๙	๔	๕	๔	๓	๓	๔.๖๐		
๒๕	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒	๑๙	๒	๖	๖	๒	๓	๔.๖๐		
๒๖	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓	๑๖	๓	๒	๔	๖	๑	๓.๘๗		
	รวม	๔๑๓	๕๖	๘๓	๘๙	๙๔	๙๑	๑๐๐		

ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๖ สำนักที่มีจำนวนข้าราชการเกษียณมากที่สุดในช่วง ๕ ปีข้างหน้า คือ สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๖ และสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗: ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามสายงานและจำนวนราชการที่เขียนในช่วง ๕ ปี ชำรงหน้า

ลำดับ	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	ปีงบประมาณ					คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	นักบริหาร	๓	๑	๐	๐	๒	๐	๐.๗๓	
๒	ผู้ตรวจราชการกรม	๒	๑	๐	๐	๑	๐	๐.๔๘	
๓	ผู้อำนวยการ	๒	๑	๐	๐	๑	๐	๐.๔๘	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๐	๐	๐	๑	๑	๐.๔๘	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๓	๒	๑	๐	๐	๐	๐.๗๓	
๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐.๒๔	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๖	๐	๐	๒	๑	๓	๑.๔๕	
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๑	นิติกร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๒	นักวิเทศสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐.๒๔	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐.๒๔	
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐.๒๔	
๑๖	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๗	นักวิชาการเผยแพร่	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๘	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๙	นักวิชาการป่าไม้	๑๓๓	๑๑	๒๖	๒๕	๓๓	๓๘	๓๒.๐๐	
๒๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการป่าไม้)	๑๒	๑	๕	๒	๒	๒	๒.๙๑	
๒๑	เจ้าพนักงานป่าไม้	๒๓๔	๓๖	๔๖	๕๘	๔๙	๕๕	๕๖.๖๖	
๒๒	นักวิทยาศาสตร์	๒	๑	๐	๑	๐	๐	๐.๔๘	

ลำดับ	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	รวม	ปีงบประมาณ				คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๒๓	นายช่างสำรวจ	๑๐	๒	๔	๒	๑	๒.๔๒	
๒๔	นายช่างเครื่องกล	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	นายช่างศิลป์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	นายช่างภาพ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๘	เศรษฐกร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	รวม	๔๑๓	๕๖	๘๓	๘๙	๙๔	๑๐๐	

ที่มา : จากการประมวลผล

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๗ สายงานที่มีจำนวนข้าราชการเกษียณมากที่สุดในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า คือ สายงานเจ้าพนักงานป่าไม้ จำนวน ๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๖ รองลงมาคือ สายงานนักวิชาการป่าไม้ จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๐

บทที่ ๓

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบถึงลักษณะการกระจายอายุกำลังคนในส่วนราชการและลักษณะงานต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดปัญหาอะไรบ้างทั้งในปัจจุบันและคาดการณ์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับส่วนราชการและในระดับภาครัฐ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือการบริหารงานบุคคลและการบริหารกำลังคนภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่ามีข้าราชการที่อายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป คือ จะเกษียณในช่วง ๕ ปีข้างหน้า จำนวน ๔๑๓ คน หรือร้อยละ ๒๓.๗๔ แยกตามสายงานที่สำคัญ ๕ สายงาน (รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๗) ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการป่าไม้)	จำนวน ๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๑
๒. นักวิชาการป่าไม้	จำนวน ๑๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๐
๓. นักวิทยาศาสตร์	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๘
๔. เจ้าพนักงานป่าไม้	จำนวน ๒๓๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๖
๕. นายช่างสำรวจ	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๒

โดยสำนักที่มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการมากที่สุดในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๖) คือ สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๖ และสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๓ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการกรมป่าไม้ ทำให้ทราบถึงสถานการณ์และปัญหา อันเนื่องจากการเกษียณอายุของข้าราชการในอนาคต ทำให้สามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นโดยมีแนวทางเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาฯ ในครั้งนี้ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ขอนำแนวทางการดำเนินการตามมาตรการของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๑.๑ ด้านการสรรหา

การกำหนดทิศทางร่วมกันของกรมป่าไม้ว่าภารกิจ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเป็นในทิศทางใด โดยการสรรหาบุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณ อายุราชการ จะต้องมีความรู้ คุณสมบัตินี้พื้นฐานที่เป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่งที่ต้องการอาจได้มาจากบรรจุข้าราชการใหม่ การรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น หรือการขอรับการจัดสรรนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และข้าราชการรุ่นเก่าให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมในการทำงาน เนื่องจากข้าราชการรุ่นใหม่ จะมีความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มีการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนมีความรวดเร็วในการทำงาน เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติราชการในภาพรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ด้านการพัฒนา

การเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร คือ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานจากรุ่นสู่รุ่น โดยการกำหนดหน้าที่ ให้มีผู้ถ่ายทอด และผู้เรียนรู้ การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ในลักษณะ (On-the-job training) รวมทั้งแผนการฝึกอบรมระยะสั้น และระยะยาว เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีรอบของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

ผู้บริหารทุกระดับในกรมป่าไม้ มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นโดยกำหนดให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการ หรือผู้มีความรู้ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะ on the job training การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการสอนงานการทำงานในรูปแบบ Partner หรือ Buddy สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งนอกจากจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการทำงาน ยังส่งผลต่อการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้อยู่ในระบบและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ควรศึกษาและกำหนดแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยการประสานสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัด และการพัฒนาช่องทางให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในเรื่องของความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๑.๓ ด้านการจัดการความรู้

การกำหนดกระบวนการที่สำคัญ และการสำรวจเพื่อจำแนกกำลังคน ว่าด้วยกลุ่มกำลังคนที่จะเกษียณอายุกลุ่มใดบ้างที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสม การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากข้าราชการรุ่นเก่าสู่ข้าราชการรุ่นใหม่ ได้เรียนรู้มีแนวคิดและทักษะในการทำงาน เพื่อดึงดูความรู้ที่เป็น (Tacit) เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์สำหรับกำลังคนรุ่นต่อไป

หน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) ควรจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ความรู้ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากรุ่นสู่รุ่นดำเนินการอย่างเป็นระบบ ควรกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด มีการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในหน่วยงานผ่านช่องทางต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการยกย่องชมเชยผู้ที่มีส่วนสำคัญในการจัดการความรู้

๑.๔ ด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างเหมาะสมบริการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในตำแหน่งจ้างเหมาะบริการผู้มีความรู้ ความสามารถให้สมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ หรือข้าราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำอยู่เดิม เข้าร่วมสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับตำแหน่งเป็นข้าราชการ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานภายในกรมป่าไม้เป็นระยะเวลาาน ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหามูลค่าการขาดแคลนในอนาคตได้

๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโดยใช้ระบบฐานข้อมูล

๒.๑ การบริหารจัดการโดยใช้ระบบฐานข้อมูล คือ การสำรวจสถานภาพกำลังคนของกรมป่าไม้ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ และรวบรวมไว้ที่แหล่งเดียวกัน โดยจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องข้อมูลบุคลากรแห่งเดียวสำหรับการทำฐานข้อมูล ลำดับต่อมา คือ การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนในตำแหน่งต่างๆ ที่วางแผนการสรรหา การพัฒนาศักยภาพ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนนั้น จะต้องเตรียมการเรื่องการเกษียณอายุราชการล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อเตรียมการรองรับการขาดแคลนข้าราชการในอนาคตได้ โดยอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) กรมป่าไม้ จะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานในกรมป่าไม้เพื่อประเมินกำลังคน กรอบอัตรากำลัง และทางก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการในระยะ ๕ ปีข้างหน้า และใช้ระบบข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการระยะยาวเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านกำลังคนในหน่วยงาน ทั้งในส่วนการเตรียมการเพื่อรับข้าราชการใหม่และในกรณีที่ต้องการให้รับราชการต่อไป

๒.๒ การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนทุกประเภท ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน / นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เป็นร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำระบบไปใช้ในการบริหารข้อมูลกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันอย่างเป็นระบบ (จากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕)

๒.๓ การดำเนินการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับอัตรากำลัง การสรรหามูลค่าการใหม่ให้กับส่วนราชการต่างๆ ทางสำนักงาน ก.พ. อ.ก.พ. กระทรวง อาจจะต้องทบทวนวิธีการคืนอัตรการเกษียณอายุราชการ โดยมองลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก ซึ่งกรณีนี้อาจช่วยให้กรมป่าไม้มีอัตรากำลังเพิ่มในเชิงปริมาณสำหรับบางตำแหน่งได้ ด้านกรมป่าไม้จะต้องมีการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการต่างๆ โดยวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ หน้าที่ที่เหมาะสมของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต และจะต้องมีการวิเคราะห์กำลังคนในปัจจุบันทั้งในด้านจำนวน สมรรถนะ และความสมดุลที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๗.

รายงานการศึกษาโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญปีงบประมาณ ๒๕๕๗. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

ดร.วรวรรณ ชาญต์วิทย์. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๒.โครงการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๖.มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-พ.ศ.๒๕๖๑). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.๒๕๖๒.มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ.นนทบุรี