



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๔๒.๐๕๙๙๐

ที่ ทส.๑๖๒๖.๑๑/ว ๙๙๕ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้

ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน

ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า

ผู้อำนวยการส่วนโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สงขลา

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สตูล

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๔๔๘๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ มาเพื่อทราบ ทั้งนี้ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์สำนักฯ <http://www.forest.go.th/songkhla13/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายพงศ์พยัคฆ์ ศรียา)

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๕๘๕ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง
โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๑๕๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ <https://www.forest.go.th/person>

(นายณรินทร์ ประทวนชัย)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายณรินทร์)

เลขรับ.....๑๕๕.....

วันที่รับ.....๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕.....

เวลา.....๑๓.๓๕ น.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ ๑๕๖๒ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

๑. กรมป่าไม้ได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๑๙๒๑ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๗ แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานในกรมป่าไม้ และเพื่อให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนัก/กอง/กลุ่ม ที่มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการใน ๕ ปีข้างหน้า ได้มีการเตรียมบุคลากรในการทดแทนอัตราากำลังที่เกษียณในอนาคต สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนฯ ดังกล่าว จำนวน ๖ โครงการ ดังนี้

- ๑) โครงการการสรรหาเชิงรุก
- ๒) โครงการการจัดการความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ๓) โครงการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้
- ๔) โครงการพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง (การถอดประสบการณ์ความรู้ทักษะ

ของข้าราชการจากฐานสู่รุ่น)

- ๕) โครงการพัฒนาคู่แฝดวิชาการ/การบริหารจัดการ
- ๖) โครงการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราากำลังที่เกษียณ

๒. การรายงานผลกำหนดให้สำนัก/กอง/กลุ่ม รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้สำนักบริหารกลางทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า ได้รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ จากหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๓๗ หน่วยงาน จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามรายงานแนบ) ดังนี้

๑. โครงการการสรรหาเชิงรุก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรมป่าไม้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการทั้งคุณลักษณะ คุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภายในเวลาที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

ผลดำเนินการ...

ผลดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมป่าไม้มีการกำหนดแผนการสรรหา โดยการเปิดรับสมัคร สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆ เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการกรมป่าไม้ จำนวน ๘ ตำแหน่ง รวมจำนวน ๗๕ อัตรา

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๕ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้
- ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ
- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ๓ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ได้เปิดรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ตั้งแต่วันที่ ๔- ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบฯ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด- ๒๐๑๙) จึงชะลอการเปิดสอบแข่งขัน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สถานการณ์เริ่มดีขึ้นจึงดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ มหาวิทยาลัยสุรนารีรังสิต ศูนย์สอบธรรมศาสตร์รังสิต ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทียมคมกฤส กรมป่าไม้ และได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมป่าไม้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๕ ตำแหน่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๙ อัตรา ดังนี้

- ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ	๑๗๓	อัตรา
- ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ	๘	อัตรา
- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๓	อัตรา
- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๒	อัตรา
- ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๓	อัตรา

ผลการประเมิน บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จครบถ้วน

๒. โครงการการจัดการความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

สำนัก/กอง/กลุ่ม มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม รวม ๓๗ หน่วยงาน

ผลดำเนินการ

เป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานมีการจัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับภารกิจงานในหน้าที่ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น หน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน คู่มือที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ E-book คู่มือออนไลน์ การจัดประชุมสัมมนา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Facebook แอปพลิเคชันไลน์ แผ่นพับ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและประชาชนทราบ

ผลการประเมิน

บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน	จำนวน	๓๓	หน่วยงาน
บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน	จำนวน	๑	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๓	หน่วยงาน

๓. โครงการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้

วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างเวทีให้บุคลากรให้นำเสนอ/แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งด้านวิชาการและการบริหารจัดการ
- เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้
- เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม รวม ๓๗ หน่วยงาน

ผลดำเนินการ

หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ โดยดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ทั้ง onsite/online การแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน การจัดประชุมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การเชิญผู้มีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เฉพาะทางมาแนะนำวิธีใช้งานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน กิจกรรมคุยกันฉันท์พี่น้องงานวิชาการป่าไม้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณได้พูดคุย แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านวิชาการหรือการบริหารจัดการให้แก่ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับฟังโดยผ่านสื่อ VDO Conference ระบบ ZOOM Meeting เพื่อเก็บรักษาองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาและสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ผลการประเมิน

บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน	จำนวน	๒๕	หน่วยงาน
บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ	จำนวน	๑	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๑๑	หน่วยงาน

๔. โครงการพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง (การถอดประสบการณ์ความรู้ทักษะของ

ข้าราชการจากรุ่นสู่รุ่น)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่/ผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานใหม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะจากผู้ที่มีความรู้ และความสามารถในงาน
 - เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
 - เพื่อเก็บรักษาองค์ความรู้ประสบการณ์จากผู้ที่จะเกษียณอายุ
 - ขยายต่อความรู้ ทักษะ จากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในสังกัด
- ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม รวม ๓๗ หน่วยงาน

ผลดำเนินการ...

ผลดำเนินการ

หน่วยงานต่างๆ กำหนดผู้สอนงานและผู้เรียนรู้งาน เป็นการกำหนดให้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในระบบพี่สอนน้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์เป็นผู้สอนงาน และให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้เรียนรู้งานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น งานด้านวิชาการป่าไม้ด้านป่าชุมชน ด้านการจัดการที่ดิน ด้านการป้องกัน ด้านระบบภูมิสารสนเทศป่าไม้ ด้านงานบุคคลและงานด้านสารบรรณ เป็นต้น

การพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง หน่วยงานมีการดำเนินการในรูปแบบต่างๆ

- การจัดกิจกรรมสัมพันธ์พูดคุยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- การถอดประสบการณ์ความรู้ทักษะให้กับผู้เรียนรู้งานโดยตรง
- การสอนงานในรูปแบบ partner หรือ Buddy
- การจัดเวทีเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการได้ถ่ายทอดประสบการณ์

การทำงานที่ผ่านมาให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานต่อไป

ผลการประเมิน

บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน	จำนวน	๒๑	หน่วยงาน
บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๑๖	หน่วยงาน

๕. โครงการพัฒนาคุณวุฒิวิชาการ/การบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสได้ติดตาม ศึกษาพฤติกรรมและเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และการประพฤติดนที่เหมาะสมแก่การเป็นแม่แบบให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำมา พัฒนาตนเอง

ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม รวม ๓๗ หน่วยงาน

ผลดำเนินการ

หน่วยงานต่างๆ มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน หรือผู้มีความรู้ความสามารถในภารกิจงานเป็นแม่แบบถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้ติดตามศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงานทั้งรูปแบบปฏิบัติงานจริง เช่น งานรุกขกร งานเพาะชำกล้าไม้ งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานด้านช่างสำรวจ และรูปแบบ New Normal เป็นต้น

ผลการประเมิน

บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน	จำนวน	๑๑	หน่วยงาน
บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ	จำนวน	-	หน่วยงาน
ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๒๖	หน่วยงาน

๖. โครงการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรมป่าไม้มีแนวทางในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ

ผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

ผลดำเนินการ

กรมป่าไม้มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานในกรมป่าไม้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์การเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมป่าไม้ ในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) สำหรับใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาในเรื่องผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และเพื่อให้การบริหารและการใช้กำลังคนของกรมป่าไม้และของภาครัฐโดยรวมเกิดประสิทธิภาพ

ผลการประเมิน บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน

การรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า จากการติดตามผลการดำเนินงานสามารถสรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ จึงไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๒. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ และยังมีบางหน่วยงานไม่จัดทำรายงานดังกล่าว ได้แก่ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ สาขาอุบลราชธานี และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ สาขานราธิวาส จึงทำให้รายงานผลการดำเนินงานโดยภาพรวมเกิดความล่าช้า

๓. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ต้องปฏิบัติตามประกาศมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่ออันตราย กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) อย่างเคร่งครัด จึงทำให้กิจกรรมบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่แผนที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญต่อผลกระทบจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการได้พูดคุยแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านวิชาการหรือการบริหารจัดการให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ควรมีการวางแผนเตรียมความพร้อมจากผลกระทบการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสังกัด โดยศึกษารูปแบบ/วิธีการดำเนินกิจกรรมและคำอธิบายเพิ่มเติมที่ระบุไว้ในแผนที่ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

๓. หน่วยงานปรับวิธีการดำเนินงาน โดยใช้อินเทอร์เน็ตหรือการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เพื่อสนับสนุนวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินการมีผลการประเมินบรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จได้

ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แจ้งเวียนรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้รับทราบและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงาน และนำข้อเสนอแนะข้างต้นเพื่อพิจารณาดำเนินการตามแผนฯ เพื่อให้หน่วยงานมีความพร้อมอัตรากำลังที่จะมาทดแทนการปฏิบัติงานต่อไป

๒. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้


ลงนามแล้ว

(นายณรินทร์ ประทวนชัย)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้
๑๔ มี.ค. ๒๕๖๕



(นายบรรณรักษ์ เสริมทอง)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

รายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
๑.โครงการการสรรหาเชิงรุก <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้กรมป่าไม้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการทั้งคุณลักษณะ คุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภายในเวลาที่กำหนด <u>ผู้รับผิดชอบ</u> สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)	โครงการการสรรหาเชิงรุก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรมป่าไม้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการทั้งคุณลักษณะ คุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภายในเวลาที่กำหนด กรมป่าไม้ได้มีการสรรหาบุคลากรตรงตามคุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆ เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการกรมป่าไม้ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๗๕ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๕ ตำแหน่ง - ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ๓ ตำแหน่ง - ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน - ตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ปฏิบัติงาน - ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ได้เปิดรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ตั้งแต่วันที่ ๔- ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบฯ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด- 2019) จึงชะลอ	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน ☐ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน ระบุสาเหตุ ☐ ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ ระบุสาเหตุ ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ระบุสาเหตุ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
	การเปิดสอบแข่งขัน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สถานการณ์เริ่มดีขึ้น จึงดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ มหาวิทยาลัยศูนย์รังสิต ศูนย์สอบธรรมศาสตร์ รังสิต ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารเทียมคมกฤส กรมป่าไม้ และได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมป่าไม้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๕ ตำแหน่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๙ อัตรา	
๒.โครงการการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ สำนัก/กอง/กลุ่ม มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน <u>ผู้รับผิดชอบ</u> ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม	หน่วยงานมีการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับภารกิจงานในหน้าที่ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน คู่มือที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ E-book คู่มือออนไลน์ การจัดประชุมสัมมนาและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Facebook แอปพลิเคชันไลน์ แผ่นพับ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและประชาชนทราบ	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน จำนวน ๓๓ หน่วยงาน ☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน จำนวน ๑ หน่วยงาน เนื่องจากองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ (ร่าง) เนื่องจากต้องผ่านขั้นตอนการพิจารณาจากคณะกรรมการฯ ☐ ยังไม่ได้ผลผลิต/ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน - หน่วยงาน ☒ ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๓ หน่วยงาน เนื่องจาก ๑. หน่วยงานไม่มีข้าราชการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. หน่วยงานที่มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในสังกัดไปช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานอื่น จึงไม่ได้ดำเนินกิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
๓.โครงการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ วัตถุประสงค์ -เพื่อสร้างเวทีให้บุคลากรให้นำเสนอ/แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งด้านวิชาการและการบริหารจัดการ -เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ -เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม	หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ โดยดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ทั้ง onsite /online การแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน การจัดประชุมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา ผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การเชิญผู้มีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เฉพาะทางมาแนะนำวิธีใช้งานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน กิจกรรมคุยกันฉันท์พี่น้องงานวิชาการป่าไม้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณได้พูดคุยแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านวิชาการหรือการบริหารจัดการให้แก่ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับฟังโดยผ่านสื่อ VDO Conference ระบบ ZOOM Meeting เพื่อเก็บรักษาองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาและสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน จำนวน ๒๕ หน่วยงาน ☐ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน ระบุผลผลิตที่ยังไม่บรรลุ จำนวน - หน่วยงาน ☒ ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑ หน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ ☒ ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑๑ หน่วยงาน เนื่องจาก ๑. หน่วยงานไม่มีข้าราชการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในสังกัด ไปช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานอื่น ๓. ยังไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาหัวข้อโครงการ/กิจกรรมรูปแบบ/วิธีการดำเนินกิจกรรมที่กำหนด คาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะสามารถดำเนินการตามแผนฯได้

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
๔.โครงการพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง (การถอดประสบการณ์ความรู้ทักษะของข้าราชการจากรุ่นสู่รุ่น) <u>วัตถุประสงค์</u> -เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่/ผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานใหม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะจากผู้ที่มีความรู้ และสามารถในงาน -เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน -เพื่อเก็บรักษาองค์ความรู้ประสบการณ์จากผู้ที่จะเกษียณอายุ -ขยายต่อความรู้ ทักษะ จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในสังกัด <u>ผู้รับผิดชอบ</u> ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม	หน่วยงานมีการกำหนดผู้สอนงานและผู้เรียนรู้งาน เป็นการกำหนดให้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในระบบพี่สอนน้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์เป็นผู้สอนงาน และให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้เรียนรู้งานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น งานด้านวิชาการป่าไม้ด้านป่าชุมชน ด้านการจัดการที่ดิน ด้านการป้องกัน ด้านระบบภูมิสารสนเทศป่าไม้ ด้านงานบุคคลและงานด้านสารบรรณ เป็นต้น การพัฒนางานด้วยระบบพี่สอนน้อง หน่วยงานมีการดำเนินการในรูปแบบต่างๆ - การจัดกิจกรรมสัมพันธ์พูดคุยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน - การถอดประสบการณ์ความรู้ทักษะให้กับผู้เรียนรู้งานโดยตรง - การสอนงานในรูปแบบ partner หรือ Buddy - การจัดเวทีเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการได้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาให้กับผู้ที่จะปฏิบัติงานต่อไป	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน จำนวน ๒๑ หน่วยงาน ☐ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน จำนวน - หน่วยงาน ☐ ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน - หน่วยงาน ☒ ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑๖ หน่วยงาน เนื่องจาก ๑. หน่วยงานไม่มีข้าราชการเกษียณอายุราชการในสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในสังกัด ไปช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานอื่น จึงยังไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ๓. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันฯ จึงไม่สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ ๔. ยังไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับหัวข้อโครงการ หรือรูปแบบกิจกรรม/วิธีการดำเนินการกิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
๕.โครงการพัฒนาคู่แฝดวิชาการ/การบริหารจัดการ วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสได้ติดตามศึกษาพฤติกรรมและเรียนรู้วิธีการทำงานของ ผู้ บั ง คั บ บั ญ ษ า / ผู้ ที่ มี ค ว า ม รู้ ความสามารถ และการประพุดิตินที่เหมาะสมแก่การเป็นแม่แบบ ให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำมา พัฒนาตนเอง ผู้รับผิดชอบ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม	หน่วยงานมีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน หรือผู้มี ความรู้ความสามารถในภารกิจงานเป็นแม่แบบถ่ายทอดองค์ความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้ติดตามศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงาน ทั้ง รูปแบบปฏิบัติงานจริง เช่น งานรูกขกร งานเพาะชำกล้าไม้ งานพัสดุ งาน การเงินและบัญชี งานด้านช่างสำรวจ และรูปแบบ New Normal เป็นต้น	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน จำนวน ๑๑ หน่วยงาน ☐ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน จำนวน - หน่วยงาน ☐ ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน - หน่วยงาน ☒ ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒๖ หน่วยงาน เนื่องจาก ๑. หน่วยงานไม่มีข้าราชการในสังกัดเกษียณอายุราชการ จึงไม่ได้ กำหนด ผู้ที่ เป็นแม่แบบและผู้ที่จะติดตามเรียนรู้งาน ๒.ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในสังกัด ไปช่วยปฏิบัติราชการ หน่วยงานอื่น จึงยังไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ๓. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้บุคลากรที่มี ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน และเฝ้าระวังโรคติดต่ออันตรายดังกล่าว จึงไม่สามารถที่จะถ่ายทอด ความหรือประสบการณ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ (ทำให้ผู้ที่ เป็นแม่แบบและบุคลากรที่จะติดตามเรียนรู้ต้องปฏิบัติตามมาตรการ ป้องกันฯ) ๔. ยังไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับหัวข้อโครงการ หรือรูปแบบกิจกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว และคาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานสามารถดำเนินการตามแผนฯ ได้ ๕. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานหลัก จึงยังไม่มี บุคลากรที่เหมาะสมในการติดตามเรียนรู้งาน ๖. อยู่ระหว่างพิจารณากำหนดบุคลากรที่เป็นแม่แบบในการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน/สรุป	ผลการประเมิน/สรุป
๖.โครงการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทน อัตรากำลังที่เกษียณ <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้กรมป่าไม้มีแนวทางในการเตรียม บุคลากรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ <u>ผู้รับผิดชอบ</u> สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)	กรมป่าไม้มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรม ป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทาง ในการบริหารและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานในกรมป่าไม้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์การเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมป่าไม้ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗) สำหรับใช้ ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาในเรื่อง ผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว ทั้งในปัจจุบันและ ในอนาคต และเพื่อให้การบริหารและการใช้กำลังคนของกรมป่าไม้และ ของภาครัฐโดยรวมเกิดประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ ๑.รวบรวมข้อมูล และประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ของกรมป่าไม้ ๒.จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ของกรมป่าไม้ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ๓.จัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของ กรมป่าไม้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ โดยกำหนดโครงการ/ กิจกรรม รูปแบบ/วิธีการดำเนินกิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายของแต่ละ ปีงบประมาณ และผู้รับผิดชอบ ๔.เสนอแผนฯ ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้ หน่วยงานทราบ และดำเนินการ ๕.ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานให้อธิบดีทราบ	☒ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดสำเร็จครบถ้วน ☐ ได้ผลผลิตที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จบางส่วน ระบุผลผลิตที่ยังไม่บรรลุ ☐ ยังไม่ได้ผลผลิต / ยังไม่บรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ ระบุสาเหตุ ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ระบุสาเหตุ