ส่วนอำนวยการ
วันที่ 17 มิ.ย. 2562
เวลา 14:33 น.

สจป.ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)
วันที่ 17 มิ.ย. 2562
วันที่.....เวลา.....

17 มิ.ย. 2562

ด่วนที่สุด **บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๑๘๗๔ **วันที่** ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๙๖๗ / ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้ และสำเนาโครงการฯ มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ https://new.forest.go.th/person/circular/

(นายอรรถพล เจริญชันษา)
อธิบดีกรมป่าไม้

เรียน ผอ. สสม.ที่ ๑๑ (สฎ.)
- เพื่อโปรดทราบ
- แนวทางดังกล่าวฯ ส่งปปป.ไปแล้ว ทางฯ จะเพื่อทราบ ทั้งนี้ ความคืบหน้าจะได้ประสานไปยังท่านต่อไป
- โปรดพิจารณา

18 มิ.ย. 62
(นางสาวฐิติมา สุวรรณภักดี)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

18 มิ.ย. 62
(นางจุฑิพร ชัดชู)
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

- ทพ
- สำเนาถูกต้อง

(นายจงรัก พรมรัตนรัฐ)
หัวหน้าสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธ
18 มิ.ย. 2562

สำเนา

คำสั่งกรมป่าไม้

ที่ ๑๙๖๗ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้

ด้วยแผนปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง ทรัพยากรทางบก ประเด็นย่อยที่ ๑ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า: ๑.๑ พัฒนาองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าทั้งระบบ กิจกรรมย่อยของการปฏิรูปข้อ ๑.๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรแต่ละระดับในองค์กรภาครัฐด้านทรัพยากรป่าไม้บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล ความเป็นมืออาชีพในงานป่าไม้ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีกรมป่าไม้รับผิดชอบดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

เพื่อให้การดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง ทรัพยากรทางบก กิจกรรมย่อยของการปฏิรูปข้อ ๑.๑.๔ ในส่วนที่กรมป่าไม้รับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

<u>องค์ประกอบ</u>

๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้ที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง	ประธานคณะทำงาน
๒. ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน	คณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการสำนักการอนุญาต	คณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการสำนักจัดการที่ดินป่าไม้	คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการสำนักจัดการป่าชุมชน	คณะทำงาน
๖. ผู้อำนวยการสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	คณะทำงาน
๗. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการป่าไม้	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน

๑๔. หัวหน้า...

๑๔. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน คณะทำงาน

๑๕. หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้ คณะทำงาน

๑๖. ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ (เชียงใหม่) คณะทำงาน

๑๗. ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) คณะทำงาน

๑๘. ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา) คณะทำงาน

๑๙. ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) คณะทำงาน

๒๐. ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง คณะทำงาน

๒๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง คณะทำงานและเลขานุการ

๒๒. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ผู้ช่วยเลขานุการ

๒๓. หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ผู้ช่วยเลขานุการ

๒๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>อำนาจหน้าที่</u>

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้

๒. อำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม และจัดหาทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

๓. เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

๔. ประชาสัมพันธ์และรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๕. แต่งตั้งคณะทำงาน (ย่อย) เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๖. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมป่าไม้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖

(ลงนาม) อรรถพล เจริญชันษา

(นายอรรถพล เจริญชันษา)

อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายพลกฤษณ์ นาคศิริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง
และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

****

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องมาจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการยุบหน่วยงานที่มีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และบริการประชาชนในระดับภูมิภาค คือ ป่าไม้จังหวัดและป่าไม้อำเภอ แม้ว่าในปัจจุบันได้โอนภารกิจดังกล่าวในบางส่วนให้กับสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ซึ่งมีภารกิจหลักหลายประการเกี่ยวกับการบริหารจัดการและบริการประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การบริการประชาชนและการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้รับผลกระทบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเข้าถึงการบริการภาครัฐของประชาชนในท้องถิ่นยากขึ้นและไม่เอื้อต่อการบริการและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเกิดจากการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรด้านทรัพยากรป่าไม้ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งสวัสดิการของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่พิทักษ์ ป่าที่ปฏิบัติงานคุ้มครอง รักษา ทรัพยากรป่าไม้ในภาคสนามยังไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับบุคลากรในสายงานอื่นที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน (ราชกิจจานุเบกษา,๒๕๖๑) โดยแผนปฏิรูปกำหนดให้มีการพัฒนาองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าทั้งระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

๑. ประเทศไทยมีหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงในการหยุดยั้งการทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า การปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

๒. มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตให้กับประชาชนและการบริการอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรป่าไม้มีความเป็นมืออาชีพในงานป่าไม้ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และได้รับความเป็นธรรมในการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ

๔. สวัสดิการของบุคคลากรหรือเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานคุ้มครอง รักษา ทรัพยากรป่าไม้ในภาคสนาม มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่น้อยกว่าบุคลากรสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

โดยในประเด็นของการพัฒนาองค์กรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ในข้อ ๑.๑.๔ กำหนดให้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรแต่ละระดับในองค์กรภาครัฐด้านทรัพยากรป่าไม้ บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล ความเป็นมืออาชีพในงานป่าไม้ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีเป้าหมาย เพื่อให้การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรด้านทรัพยากรป่าไม้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในทุกมิติ และได้บุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพในงานป่าไม้ และเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน

กรมป่าไม้ มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็นสำนักต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรในแต่ละสำนักต่างก็มีภารกิจตามสายอาชีพและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป แต่เนื่องด้วยสภาวการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ส่งผลกระทบต่อภารกิจงานที่จะปรับเปลี่ยนไปในอนาคต ดังนั้น กรมป่าไม้จึงควรศึกษาบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป คำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์อัตรากำลัง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อให้...

เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีความสอดคล้องกับแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรมป่าไม้ จึงมีความจำเป็นที่จะดำเนินการโครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน การวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมป่าไม้ เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยเชิงนโยบาย และให้บุคลากรกรมป่าไม้มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้กรมป่าไม้มีการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนการปฏิรูปทรัพยากรป่าไม้ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง และวางแผนให้มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติตามภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒.๓ เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพ ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแต่งตั้งโยกย้าย และสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และจะส่งผลทางอ้อมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมองเห็นความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

๓. ขอบเขตของการดำเนินงาน

๓.๑ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของข้าราชการกรมป่าไม้

๓.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๓ ปี

๓.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสั่งสมประสบการณ์ในสายอาชีพ โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายอย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง

๔. แผนการดำเนินงาน

การดำเนินโครงการแบ่งระยะเวลาการทำงานออกเป็น ๓ ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</u>

๑.๑ การศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ การเก็บข้อมูล บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยรายกลุ่มงาน/สำนัก โดยอาจมีการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก/แบบกลุ่ม หรือการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งมีขอบเขตของการเก็บข้อมูล มีดังนี้

- หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน
- ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานปัจจุบัน
- ความซ้ำซ้อน/ครบถ้วนของภารกิจในแต่ละสายงาน
- การทำแบบสอบถามในการวิเคราะห์งานของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน

๑.๓ การรวบรวม...

๑.๓ การรวบรวมผลการเก็บข้อมูลในข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ เพื่อจัดทำร่างคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ตัวอย่างของตัวชี้วัด คุณสมบัติที่จำเป็นในงาน และความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงาน

๑.๔ การนำเสนอร่างคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่ได้จัดตามข้อ ๑.๓ ให้ผู้ครองตำแหน่งงานนั้นในปัจจุบันและหัวหน้างาน ได้ทบทวนเพื่อยืนยันหรือปรับแก้ก่อนการนำไปใช้จริง

๑.๕ ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานจากการทบทวนร่างคำบรรยายลักษณะงานในข้อ ๑.๔ เพื่อให้คณะทำงานโครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานนำเสนอต่อ อ.ก.พ. กรม ให้รับทราบก่อนการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี</u>

๒.๑ การดำเนินการเก็บข้อมูล ในแต่ละกลุ่มงาน/สำนัก เพื่อให้ความรู้เรื่องการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานในอนาคต รวมทั้งการจัดทำองค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แก่ การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน และลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคตตามแผนยุทธศาสตร์

๒.๒ การวิเคราะห์อุปทานและอุปสงค์ของกำลังคน

๒.๓ การรวบรวมข้อมูลจากการเก็บข้อมูลในข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เพื่อนำมาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังระยะ ๓ ปี ที่เหมาะสม

<u>ส่วนที่ ๓ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</u>

๓.๑ ศึกษาโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างสายการบังคับบัญชานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร สภาพปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

๓.๓ วิเคราะห์งานและ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน

๓.๔ จัดกลุ่มงานที่มีลักษณะงานและ Competency ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน

๓.๕ จัดทำ Career Model และเงื่อนไขหลักเกณฑ์ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร

๕. ผลผลิต

๕.๑ คำบรรยายลักษณะงานของข้าราชการกรมป่าไม้

๕.๒ แผนอัตรากำลังในระยะ ๓ ปี

๕.๓ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการ ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักบริหารกลาง

๗. ผลที่คาด...

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ กรมป่าไม้ มีคำบรรยายลักษณะงาน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน

๗.๒ กรมป่าไม้ มีแผนอัตรากำลังในระยะ ๓ ปี เพื่อเป็นการวางแผนให้มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติตามภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๗.๓ กรมป่าไม้ มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เป็นผู้มีคุณภาพและศักยภาพ พร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

ผู้เขียนโครงการ

(นายพลกฤษณ์ นาคศิริ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจโครงการ

(นางชนิลทิพย์ วงศ์ศรีวัฒนกุล)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ผู้เสนอโครงการ

(นางอำนวยพร ชลดำรงค์กุล)

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมป่าไม้

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายอรรถพล เจริญชันษา)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมป่าไม้