



เอกสารสถานภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

วิสัยทัศน์ (Vision)

"องค์กรทันสมัยในการจัดการการปฏิรูปที่ดินเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร"

พันธกิจ (Mission)

1. จัดที่ดินให้แก่เกษตรกร ผู้ยากไร้ หรือสถาบันเกษตรกร และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีความสามารถในการผลิตและการจัดการผลผลิตทางการเกษตร
3. พัฒนากองการด้วยนวัตกรรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ภารกิจหลัก

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ

1. งานด้านการปรับปรุงสิทธิและพัฒนาสิทธิในที่ดิน 2 ประเภท (ที่ดินของรัฐ และที่ดินเอกชน)
 - 1.1 ที่ดินของรัฐ ตามความนัย มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 ได้แก่
 - 1.1.1 ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติที่เสื่อมโทรมที่รับมอบมาตามมติคณะรัฐมนตรีที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันแต่พลเมืองเล็กใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้น หรือได้เปลี่ยนสภาพจากการเป็นที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันก็ดี หรือพลเมืองยังใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้นอยู่ หรือยังไม่เปลี่ยนสภาพจากการเป็นที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันเมื่อได้จัดที่ดินแปลงอื่นให้พลเมืองใช้ร่วมกันแทน
 - 1.1.2 ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะ หรือที่ดินที่ได้สงวนหรือหวงห้ามไว้ตามความต้องการของทางราชการโดยกระทรวงการคลังได้ให้ความยินยอม
 - 1.1.3 ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินซึ่งเป็นที่ดินรกร้างว่างเปล่าหรือที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้ง หรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยประการอื่นตามกฎหมายที่ดิน และที่ดินนั้นอยู่นอกเขตป่าไม้ถาวรตามมติคณะรัฐมนตรี
 - 1.1.4 ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ดำเนินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติ
 - 1.2 ที่ดินเอกชน ตามความนัยพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 ได้แก่

1.2.1 ที่ดินพระราชทาน ตามมาตรา 14 ได้แก่ ที่ราชพัสดุที่กระทรวงการคลังได้มาเนื่องจากการจัดซื้อของ ส.ป.ก. หรือมีผู้ยกให้แก่ ส.ป.ก. เพื่อดำเนินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้กระทรวงการคลังดำเนินการโอนที่ราชพัสดุดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของ ส.ป.ก.

1.2.2 ที่ดินบริจาค ตามมาตรา 25 ทวิ คือ ที่ดินที่ ส.ป.ก. ได้มาเป็นแปลงเล็กแปลงน้อยและมีได้อยู่ในเขตปฏิรูปที่ดิน

1.2.3 ที่ดินประเภทที่ดินจัดซื้อ ตามมาตรา 29 ในเขตปฏิรูปที่ดิน เมื่อคณะกรรมการพิจารณา เห็นว่าที่ดินบริเวณใดสมควรดำเนินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้ ส.ป.ก. มีอำนาจจัดซื้อหรือดำเนินการเวนคืนที่ดินได้

1.2.4 ที่ดินอื่นๆ ตามมาตรา 36 ทวิ บรรดาที่ดินหรือสิ่งสักริมทรัพย์ใดๆ ที่ ส.ป.ก. ได้มาตามพระราชบัญญัตินี้ หรือได้มาโดยประการอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

2. งานด้านการพัฒนาพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งก่อนและหลังการจัดที่ดินให้เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ส.ป.ก. ยังมีภารกิจที่ต้องพัฒนาพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินให้เหมาะสมแก่ การประกอบเกษตรกรรม และการอยู่อาศัย ซึ่งปัจจุบันเขตปฏิรูปที่ดินส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า มีเพียงร้อยละ 10 ที่มีระบบชลประทาน และมีปัญหาเรื่องเส้นทางคมนาคม ไม่สะดวกต่อการขนถ่ายสินค้าเกษตร ตลอดจนขาดแคลนสถานที่จัดเก็บผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ ส.ป.ก. ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินงานก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบกระจายน้ำ อาคารแปรรูปต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร ให้เกษตรกรสามารถดำรงชีพและประกอบอาชีพในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งมีการดำเนินการทั้งที่ ส.ป.ก. ดำเนินการเองและประสานงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การบูรณาการความร่วมมือกับ 8 หน่วยงาน เพื่อพัฒนาพื้นที่และบูรณาการข้อมูล (กรมชลประทาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กรมพัฒนาที่ดิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในเขตปฏิรูปที่ดิน (ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์) เป็นต้น

3. งานด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร เป็นการดำเนินงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ การผลิตและโครงสร้างทางการเกษตร เช่น การรวมกลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน การจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดิน จัดหาสินเชื่อและปัจจัยการผลิต พัฒนาและส่งเสริมทักษะอาชีพ ด้านการเกษตรและนอกภาคการเกษตร การให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการรักษาดูแลทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดหาตลาดเพื่อจัดจำหน่ายสินค้าเกษตร เพื่อให้เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในที่ดินและประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้อย่างมั่นคง ซึ่งแนวทาง

การดำเนินการ มีทั้งในส่วนที่ ส.ป.ก. ดำเนินการเองและประสานงานบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามสภาพของท้องถิ่นนั้น ๆ และสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร

4. งานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ถือเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งเพื่อการบริหารจัดการที่ดิน การจัดซื้อที่ดินเอกชน การพัฒนาเกษตรกร การให้สินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำสำหรับการประกอบอาชีพของเกษตรกรและอื่น ๆ โดยต้องมีการวิเคราะห์วางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อการบริหารจัดการเงินกองทุนฯ ให้เกิดการหมุนเวียนเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาอาชีพ และเงินทุนเพื่อจัดหาที่ดินและพัฒนาพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนของเงินกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ ส.ป.ก. ต้องดำเนินการหาเงินเพิ่มเข้ากองทุนฯ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาระบบสินเชื่อ ระบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บค่าเช่า-เช่าซื้อ รวมถึงการกำหนดแนวทางในการประเมินมูลค่าที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดินและจัดกลุ่มประเภทที่ดินขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้สามารถกำหนดมูลค่าของที่ดินได้เอง โดยเฉพาะการขออนุญาตใช้ประโยชน์ที่ดินในกิจการที่เกี่ยวข้องหรือกิจการด้านพลังงาน ปิโตรเลียม เหมืองแร่ และอื่นๆ ที่ ส.ป.ก. สามารถอนุญาตให้ดำเนินการได้ ซึ่ง ส.ป.ก. ได้มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา เอกชน และกรมธนารักษ์ เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินมูลค่าที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดิน และสร้างกลไกการหมุนเวียนที่ดิน อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปที่ดิน

อำนาจหน้าที่

ส.ป.ก. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519 และ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2532) โดย ส.ป.ก. มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เกษตรกรได้มีที่ดินทำกินเพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดยการปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิและการถือครองในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรมนั้น โดยนำที่ดินของรัฐหรือที่ดินที่รัฐจัดซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดินซึ่งมิได้ทำประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเอง หรือมีที่ดินเกินสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง หรือมีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพและสถาบันเกษตรกรได้เช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอาชีพเกษตรกร การปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการจัดหาที่ดินเอกชนและที่ดินของรัฐ เพื่อนำมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน โดยจัดที่ดินให้เกษตรกรเช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ ตลอดจนการจัดที่อยู่อาศัย การให้กรรมสิทธิ์และการใช้ประโยชน์ที่ดิน

ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดิน และวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน การบริหารจัดการทรัพยากรการผลิต พื้นฟูสภาพแวดล้อม และคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม

4. บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ การให้กู้ยืมเงินเพื่อการพัฒนาอาชีพ รายได้ รวมถึงการใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรมิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารบบที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดิน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ส.ป.ก. หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรม

ส.ป.ก. มีแนวนโยบาย 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) การบริหารจัดการที่ดิน

งานจัดที่ดินของรัฐต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ขณะเดียวกันต้องเร่งรัดการแก้ปัญหาแนวเขตที่ดินทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นและปรับปรุงเขตดำเนินการที่ประกาศเขตทั้งอำเภอรวมทั้งดำเนินการประกาศเขตปฏิรูปที่ดินในพื้นที่รับมอบจากกรมป่าไม้ให้แล้วเสร็จ นอกจากนี้ให้ตรวจสอบการถือครองที่ดินที่มีขอบด้วยกฎหมาย พื้นที่หมดสัมปทาน การบุกรุกพื้นที่ หรือการทำประโยชน์ในที่ดิน โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเคร่งครัดเพื่อนำที่ดินมาจัดให้กับผู้ขึ้นทะเบียนไร่นาทำกิน ประเด็นสำคัญต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการจัดที่ดินเพื่อกิจการเกี่ยวเนื่องกับเศรษฐกิจและสังคม กิจการสนับสนุนอื่นๆ และกิจการด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการพิจารณาอนุญาต

สำหรับที่ดินเอกชน ให้เร่งการจัดหาที่ดิน การจัดเกษตรกรเข้าทำประโยชน์ในที่ดิน และการจัดการฐานข้อมูลที่ดินเอกชนให้ครบถ้วน

2) การพัฒนาศักยภาพพื้นที่

ต้องจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่และงานโครงสร้างพื้นฐานเพื่อกำหนดแผนงานพัฒนา และการก่อสร้างได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสภาพพื้นที่ เวลา และความต้องการของประชาชน โดยในการดำเนินการให้ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่ทำบันทึกข้อตกลง (MOU) เช่น กรมชลประทาน กรมพัฒนาที่ดิน กรมทรัพยากรน้ำ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น จากการพัฒนาพื้นที่ในพื้นที่ยึดคืนตามคำสั่ง คสช.

ที่ 36/2559 และพื้นที่โครงการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินทั้งหมด

3) การพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

การพัฒนาเกษตรกรต้องดำเนินการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน มุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรอย่างแท้จริง สามารถยกระดับรายได้ คุณภาพชีวิตเกษตรกรให้ดีขึ้นสู่ความผาสุก บูรณาการการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเกษตรกรและองค์กรเอกชนทั้งด้านการผลิตและการตลาด เช่น ราชภัฏเกษตร NGOs บริษัทเครื่องจักรกลทางการเกษตร ห้างโมเดิร์นเทรด เป็นต้น

4) เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมโดยทบทวน ระเบียบข้อปฏิบัติ และการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้นทั้งด้านการให้สินเชื่อ การจัดการรายได้ และการสนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปที่ดิน รวมทั้งศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหนี้ค้างชำระ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือการปรับโครงสร้างหนี้เกษตรกรให้สอดคล้องกับรายได้จริง

5) การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรให้พิจารณาแนวทางการพัฒนาภายใต้ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ให้ความสำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและการบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวนโยบายดังนี้

(1) องค์กร

พัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่และองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ขับเคลื่อนและบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบสารสนเทศ (Management Information System : MIS) พัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดที่ดินและสารบบที่ดิน ข้อมูลการพัฒนาเกษตรกรและโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและตัดสินใจดำเนินการบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งยกระดับ การให้บริการขององค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จสามารถให้บริการ อย่างโปร่งใส สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

เร่งรัดการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ทันสมัย สอดรับกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเจตนารมณ์ของการปฏิรูปที่ดิน ประการสุดท้าย คือ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับงานวิจัยและพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(2) บุคลากร

บุคลากรต้องได้รับพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการงานที่รับมอบหมาย รวมทั้งมีความพร้อมในการทำงานทั้งในการทำงาน ณ สำนักงานและนอกสถานที่ (Work From Home) เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรม

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	*ส่วนกลาง	10	10	-	-	-	-
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	8	5	3	-	-	-
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	5	-	1	-	-
4	สำนักบริหารกลาง	104	76	20	8	-	-
5	กองการเจ้าหน้าที่	60	41	16	3	-	-
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	47	42	5	-	-	-
7	สำนักกฎหมาย	64	57	5	2	-	-
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	50	39	10	1	-	-
9	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	99	77	15	7	-	-
10	สำนักบริหารกองทุน	65	61	4	-	-	-
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	131	96	10	25	-	-
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	132	75	56	1	-	-
13	สำนักวิชาการและแผนงาน	74	61	10	3	-	-
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด 72 จังหวัด	1,543	1,269	211	63	-	-
	รวม	2,393	1,914	365	114	-	-

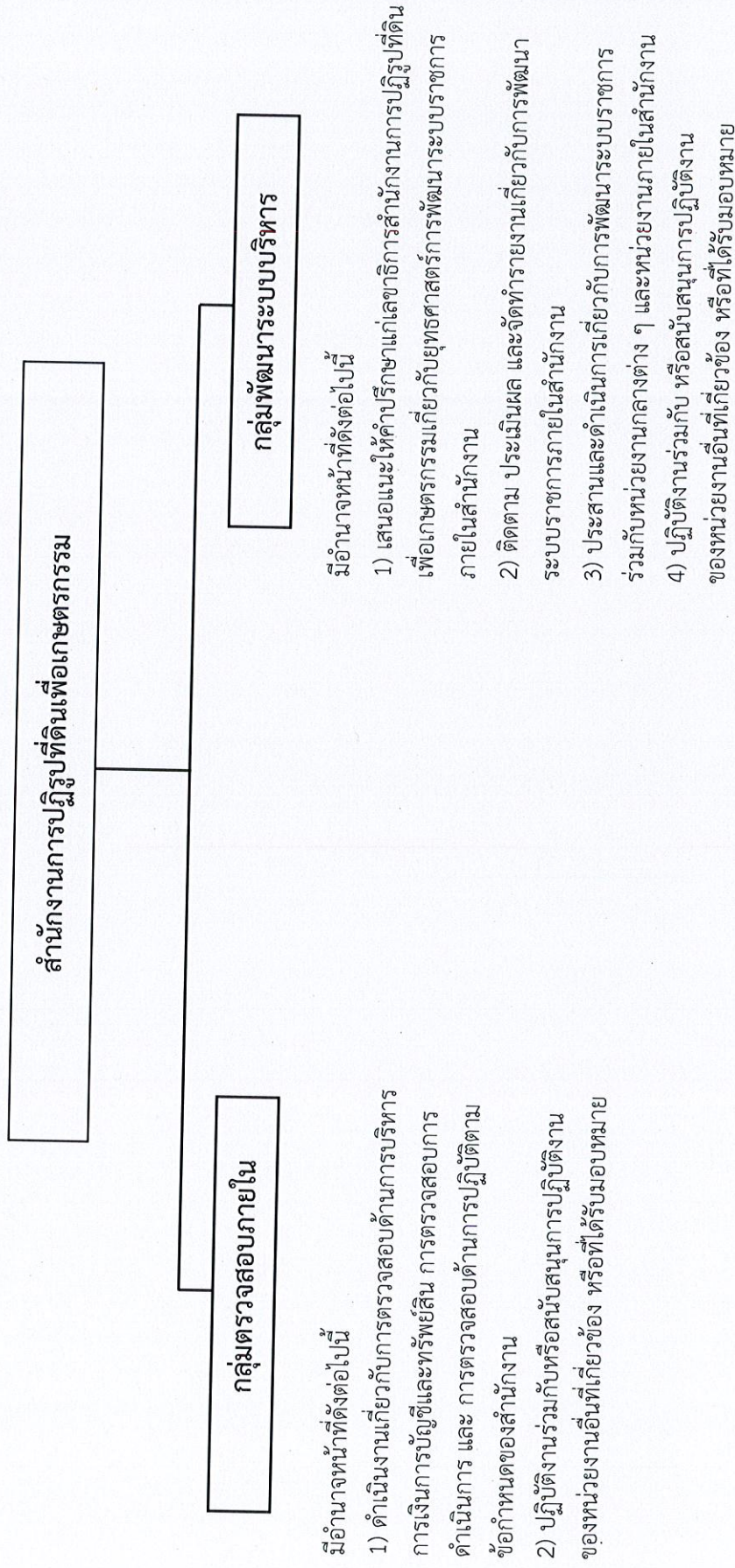
ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

หมายเหตุ :

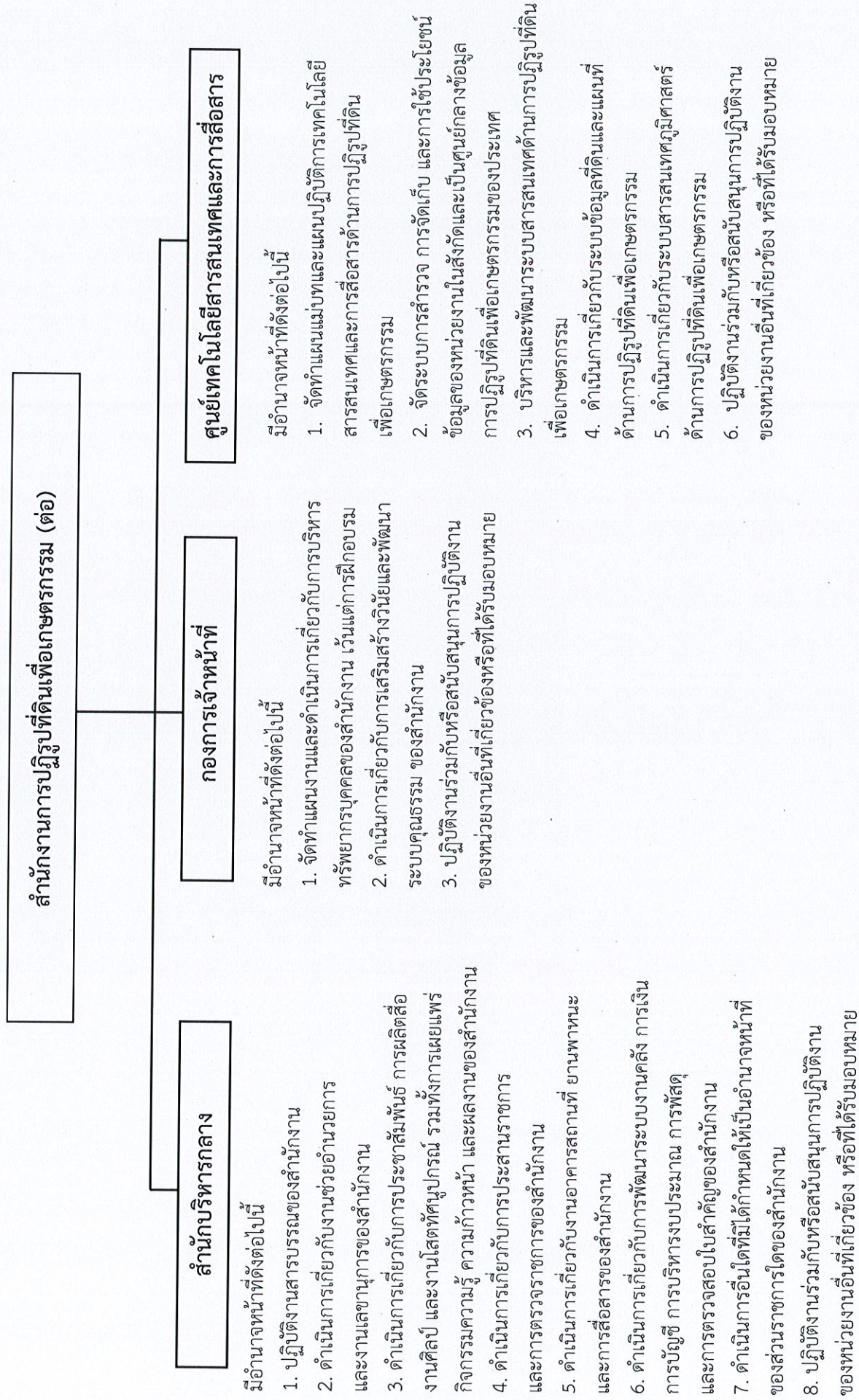
* ส่วนกลางประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| 1. เลขาธิการ ส.ป.ก. | 1 ตำแหน่ง |
| 2. รองเลขาธิการ ส.ป.ก. | 3 ตำแหน่ง |
| 3. ผู้ตรวจราชการกรม (อำนวยการ ระดับสูง) | 6 ตำแหน่ง |

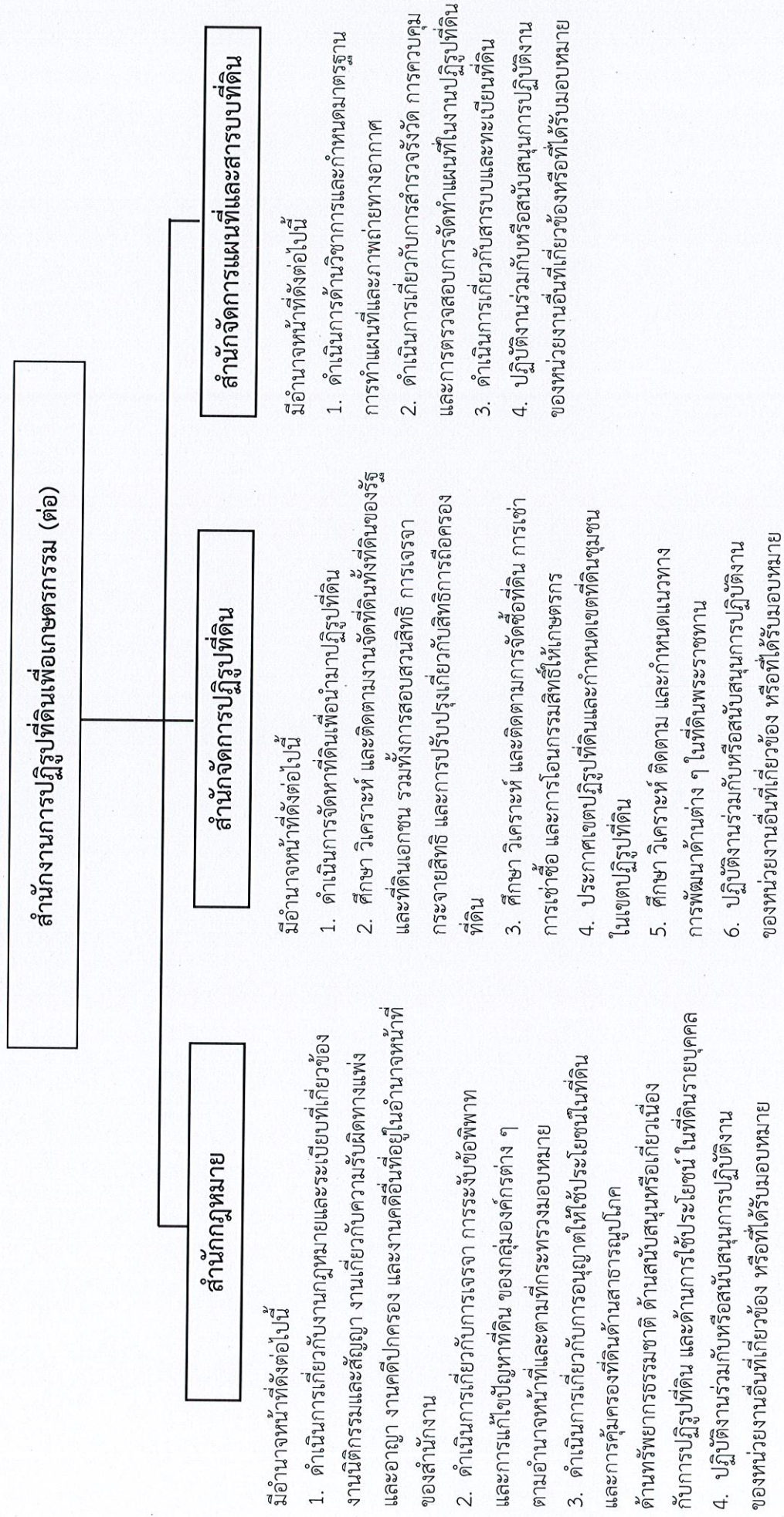
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



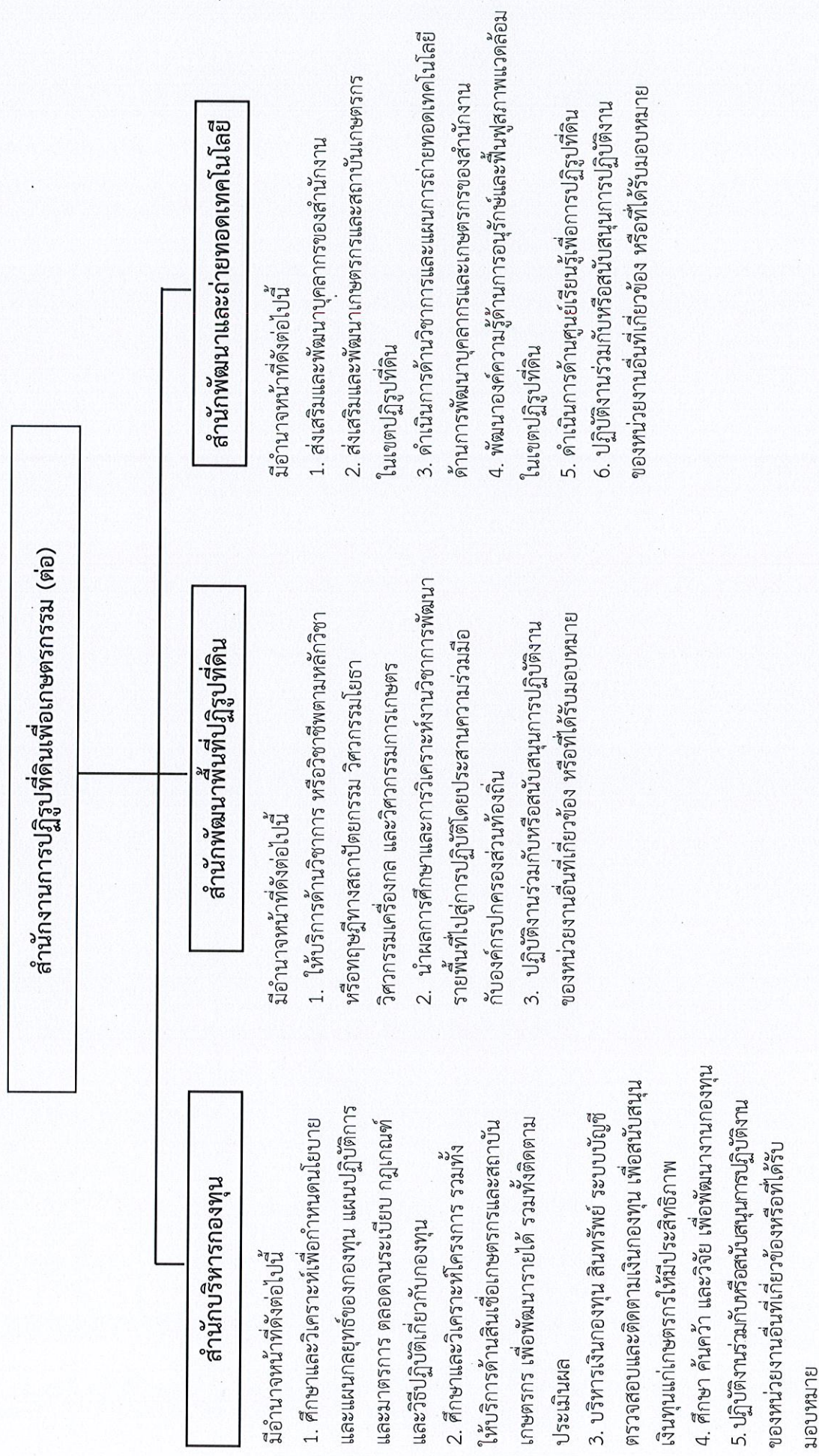
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



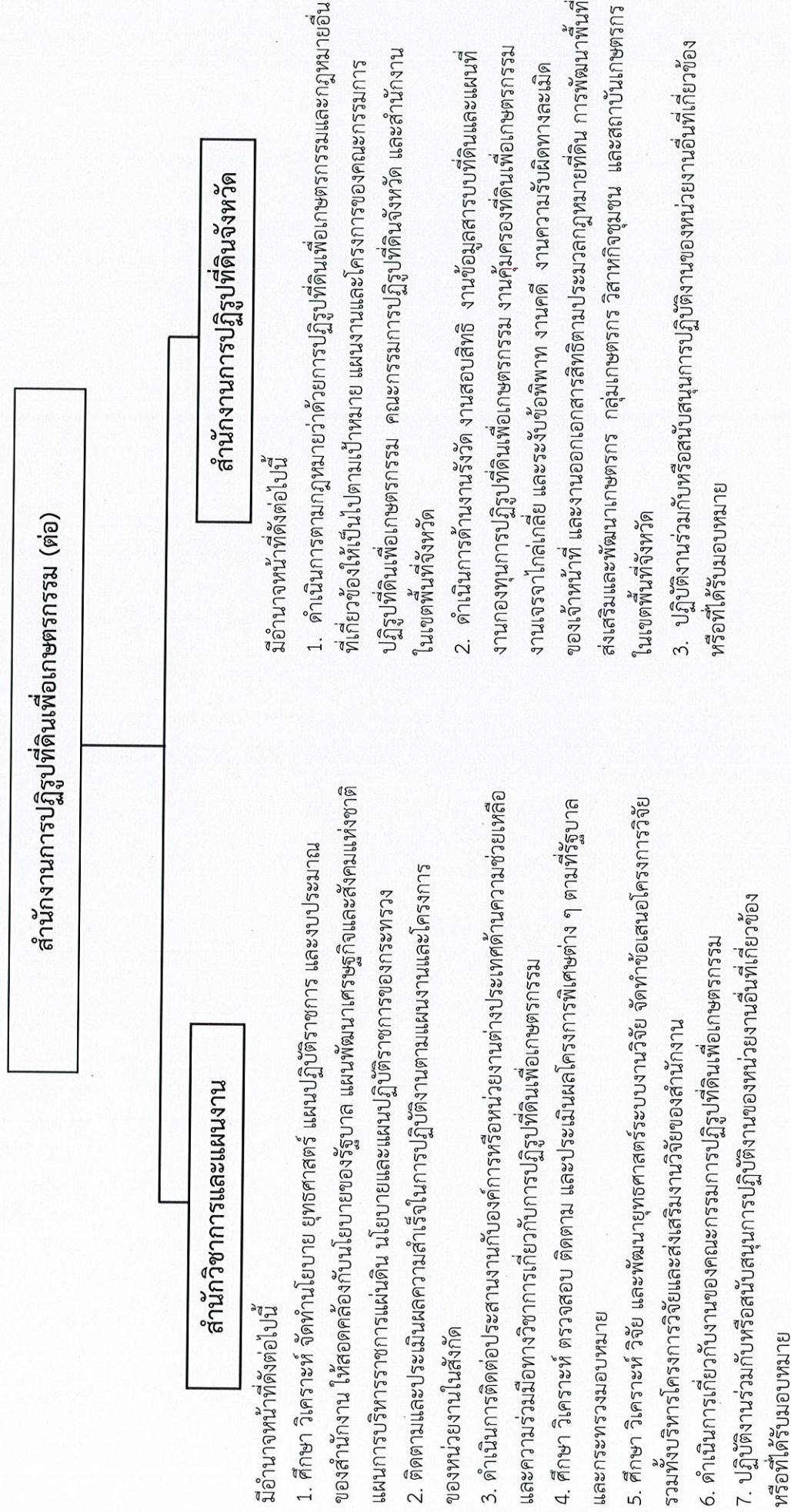
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



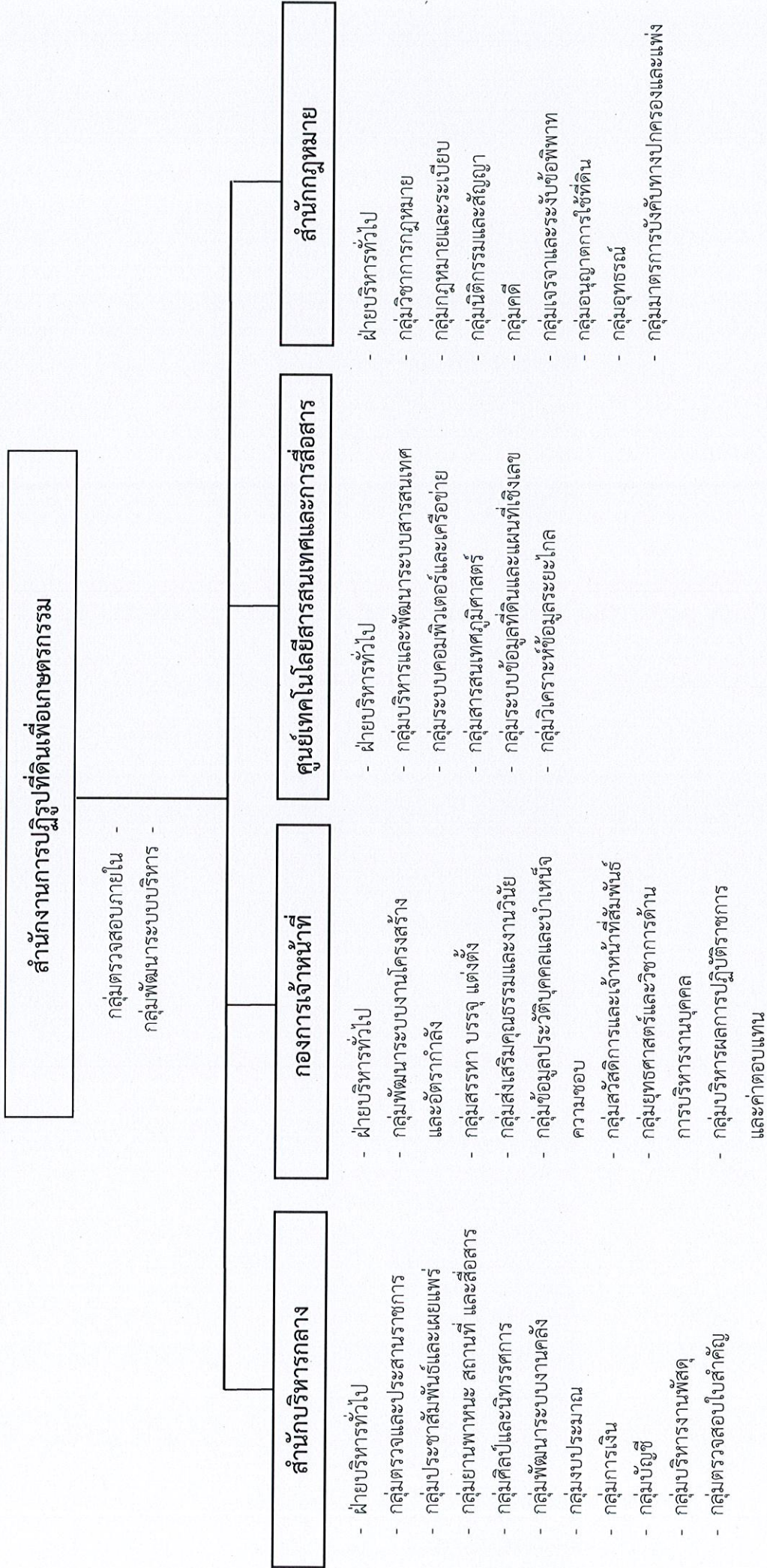
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



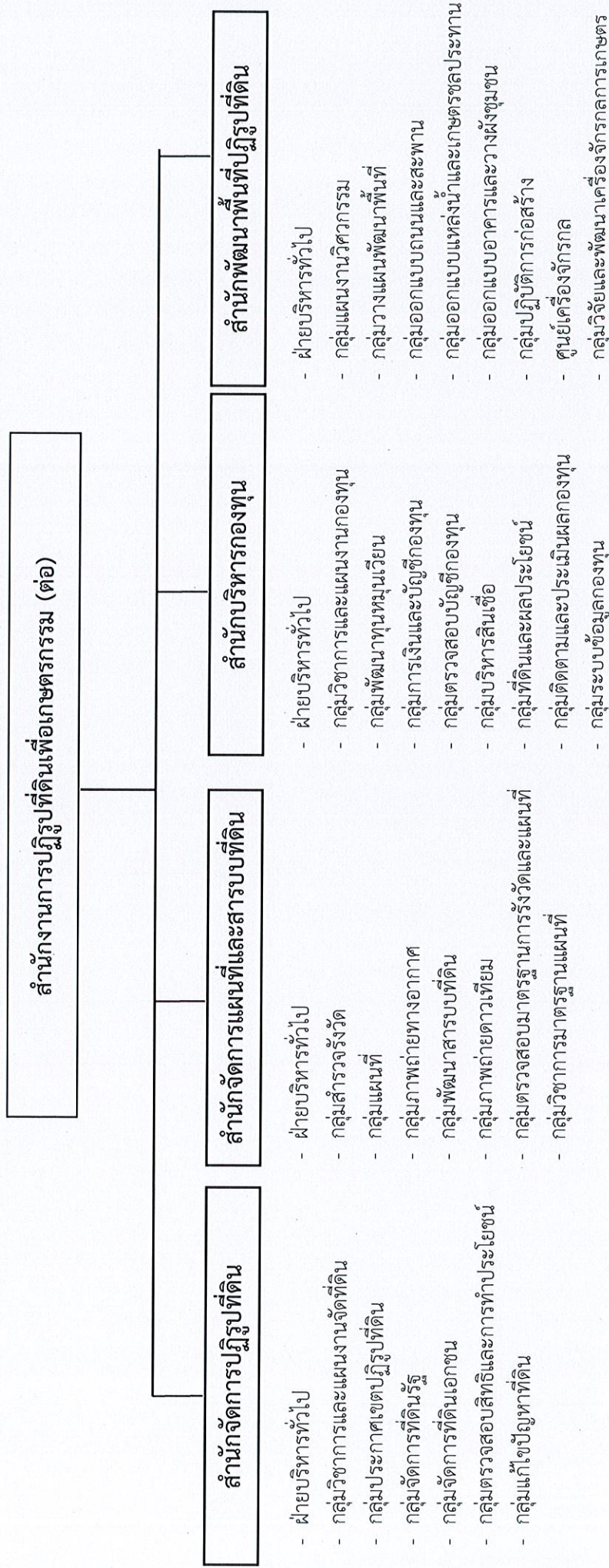
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



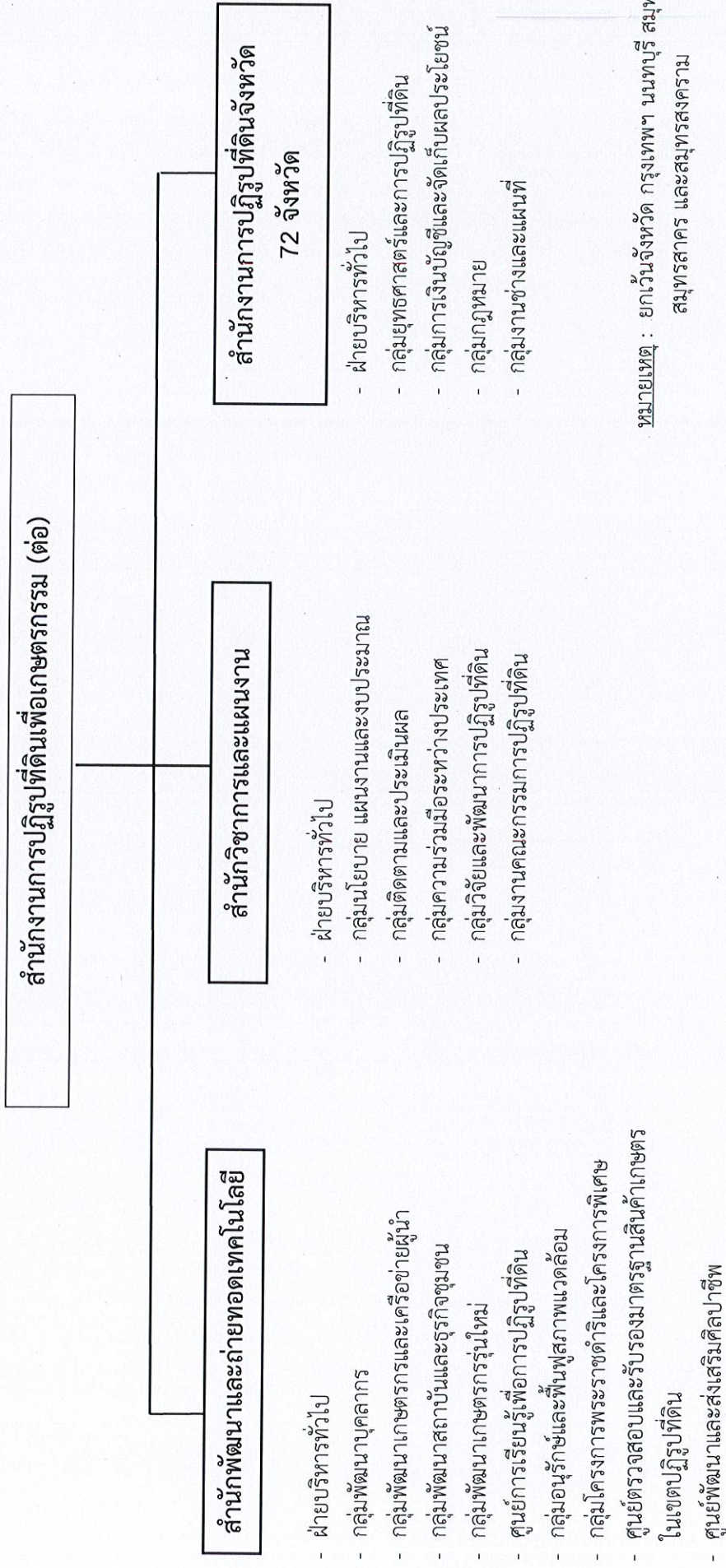
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

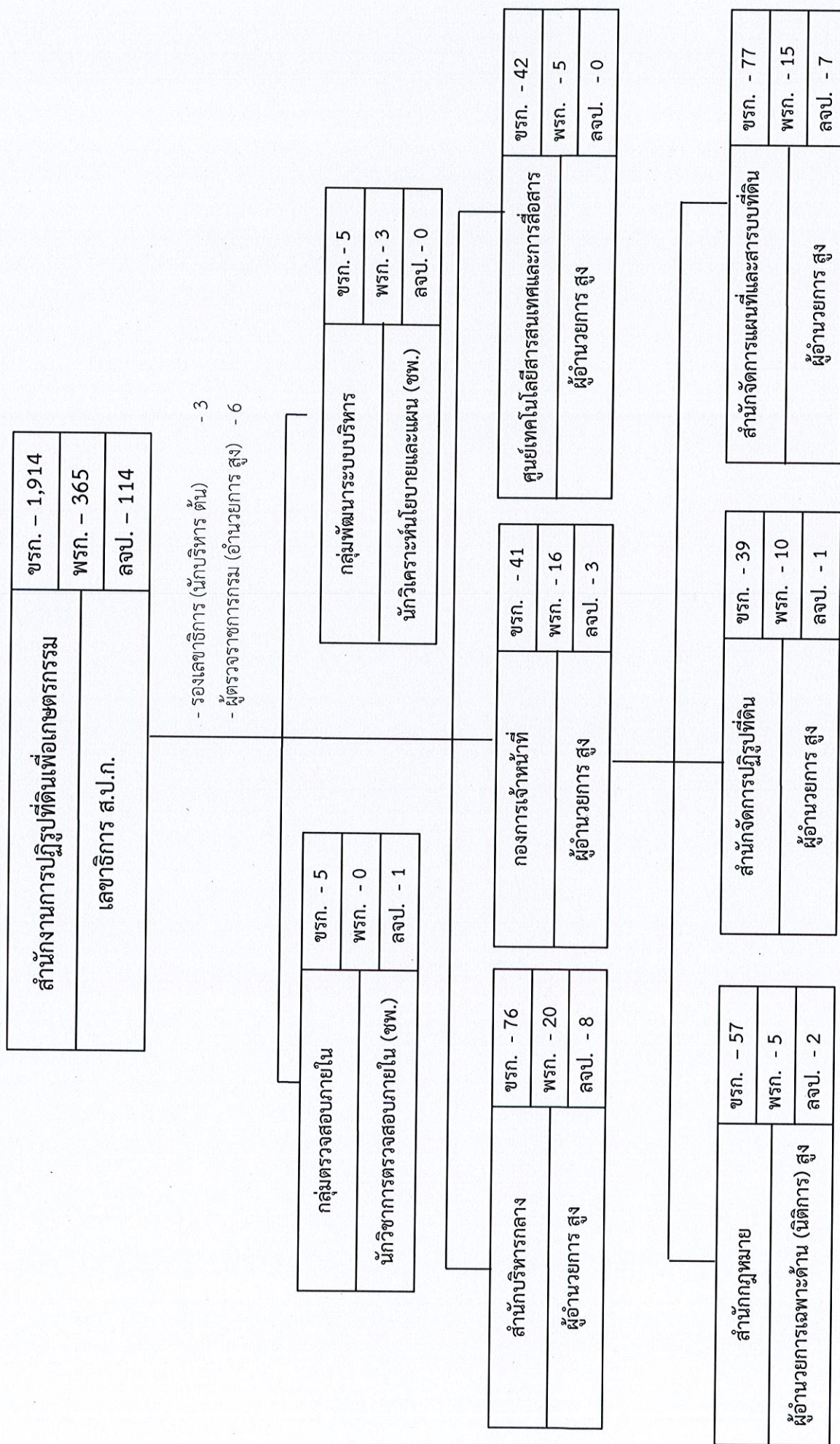


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



หมายเหตุ: ยกเว้นจังหวัด กรุงเทพฯ นนทบุรี สมุทรปราการ
สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

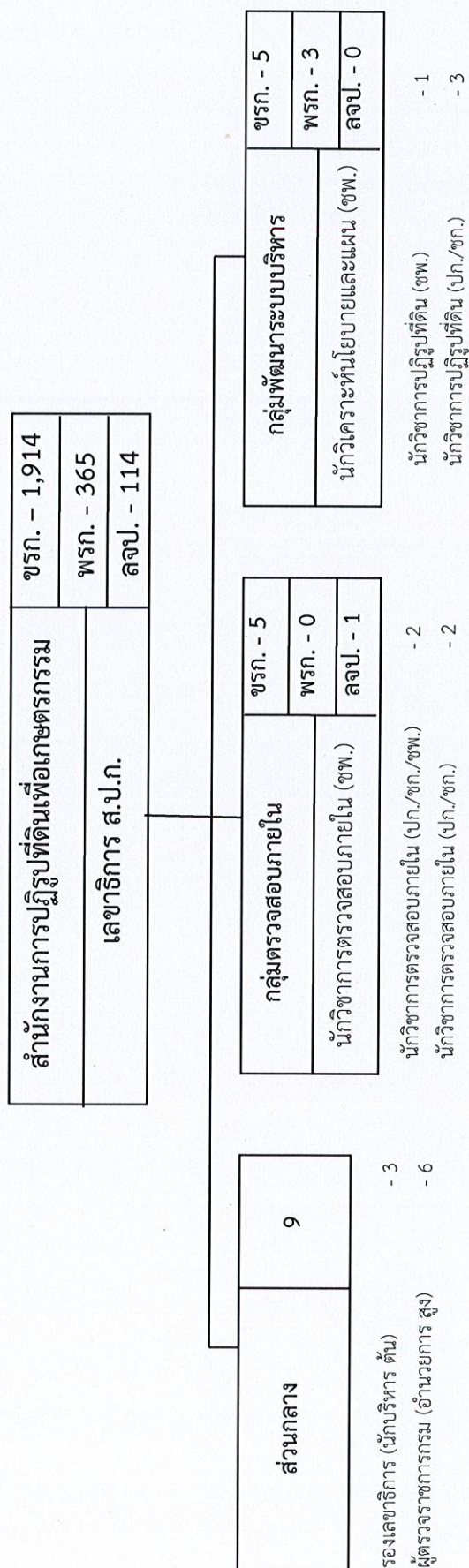
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



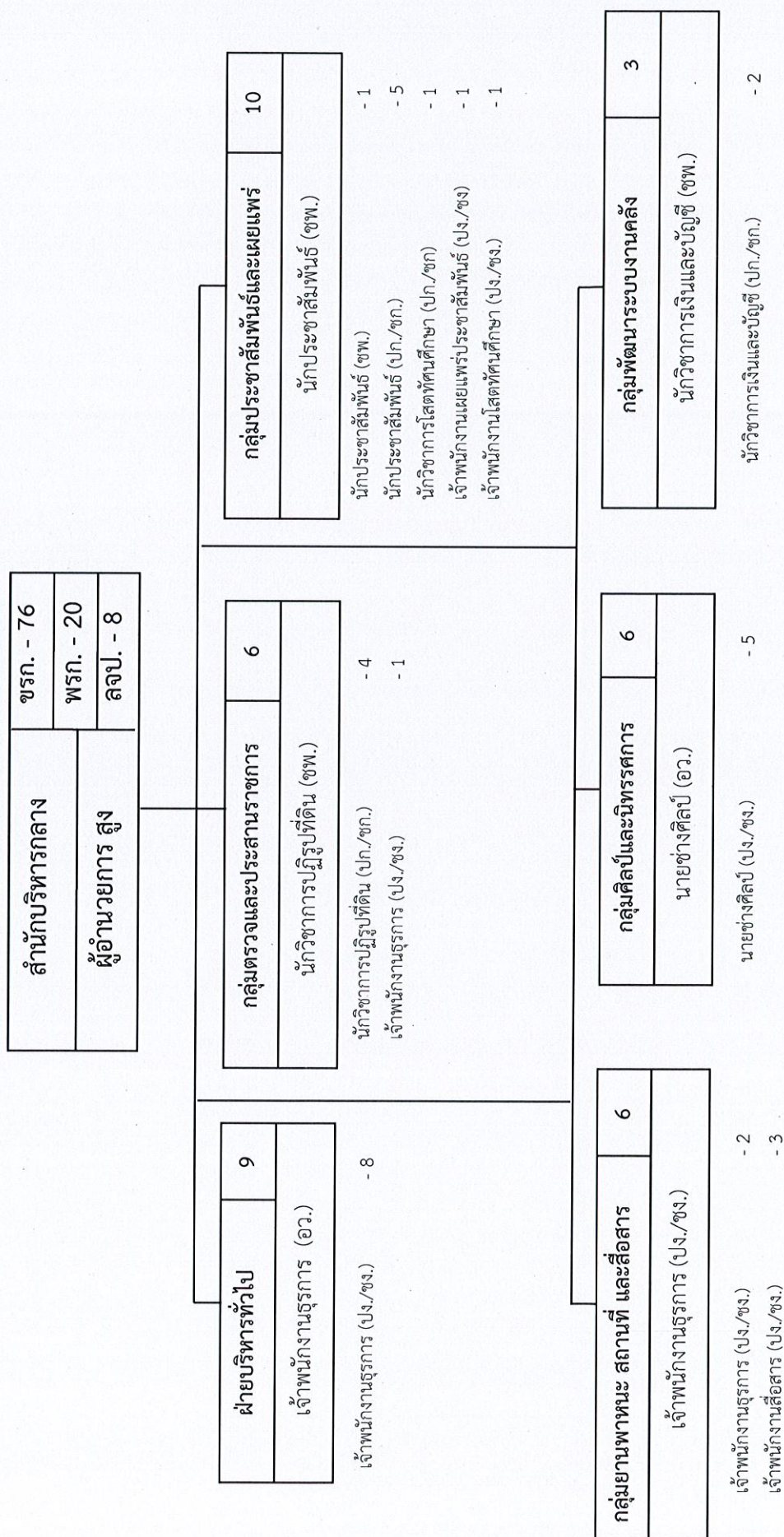
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ต่อ)		ขรก. - 1,914	
เลขาธิการ ส.ป.ก.		พรง. - 365	
		ลจป. - 114	
สำนักบริหารกองทุน	ผู้อำนวยการ สูง	ขรก. - 61	
		พรง. - 4	
		ลจป. - 0	
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี		ขรก. - 75	
ผู้อำนวยการ สูง		พรง. - 56	
		ลจป. - 1	
สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	ผู้อำนวยการ สูง	ขรก. - 96	
		พรง. - 10	
		ลจป. - 25	
สำนักวิชาการและแผนงาน		ขรก. - 61	
ผู้อำนวยการ สูง		พรง. - 10	
		ลจป. - 3	
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด 72 จังหวัด		ขรก. - 1,269	
ผู้อำนวยการ สูง		34	พรง. - 211
ผู้อำนวยการ ต้น		38	ลจป. - 63

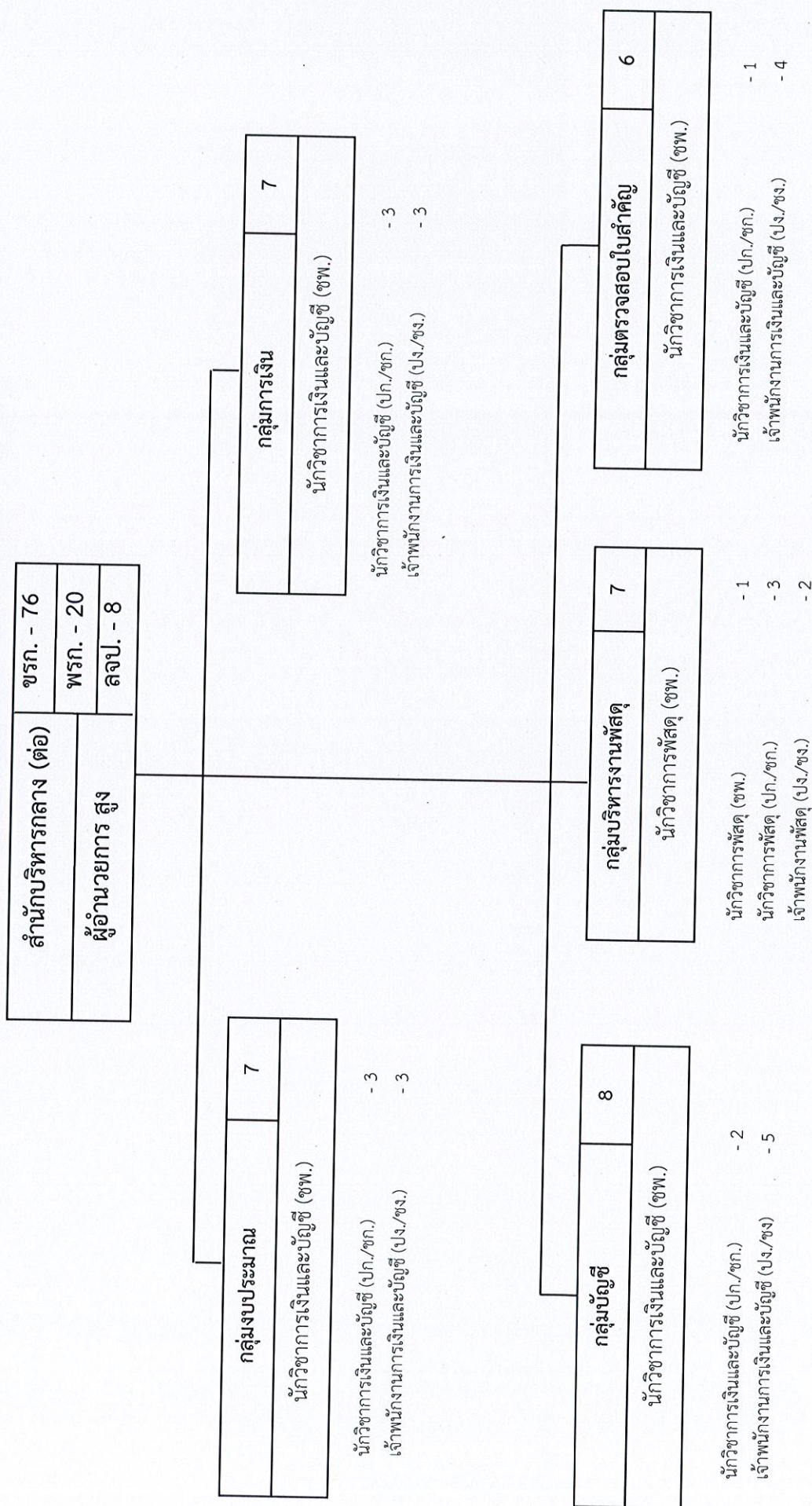
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



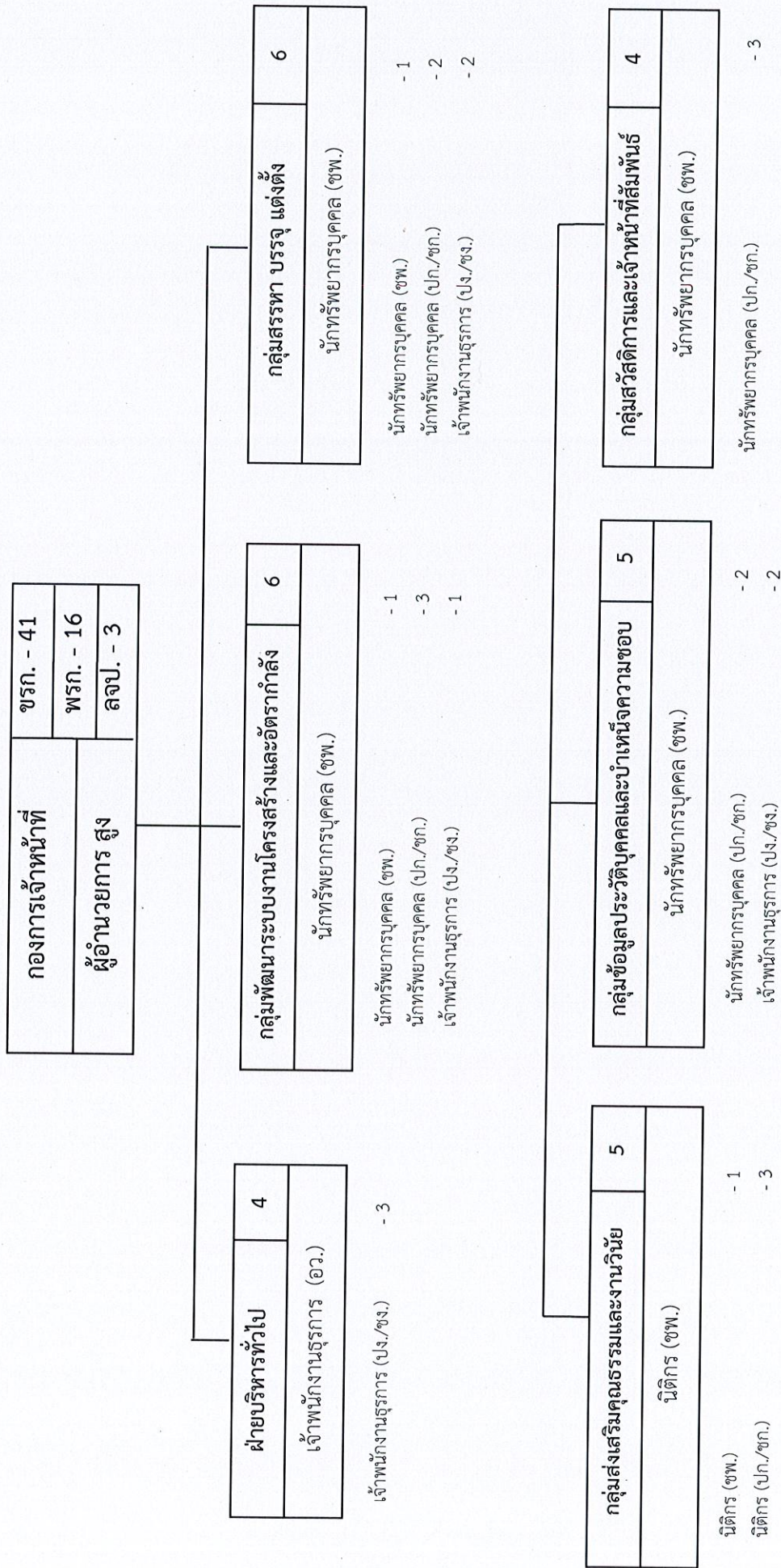
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



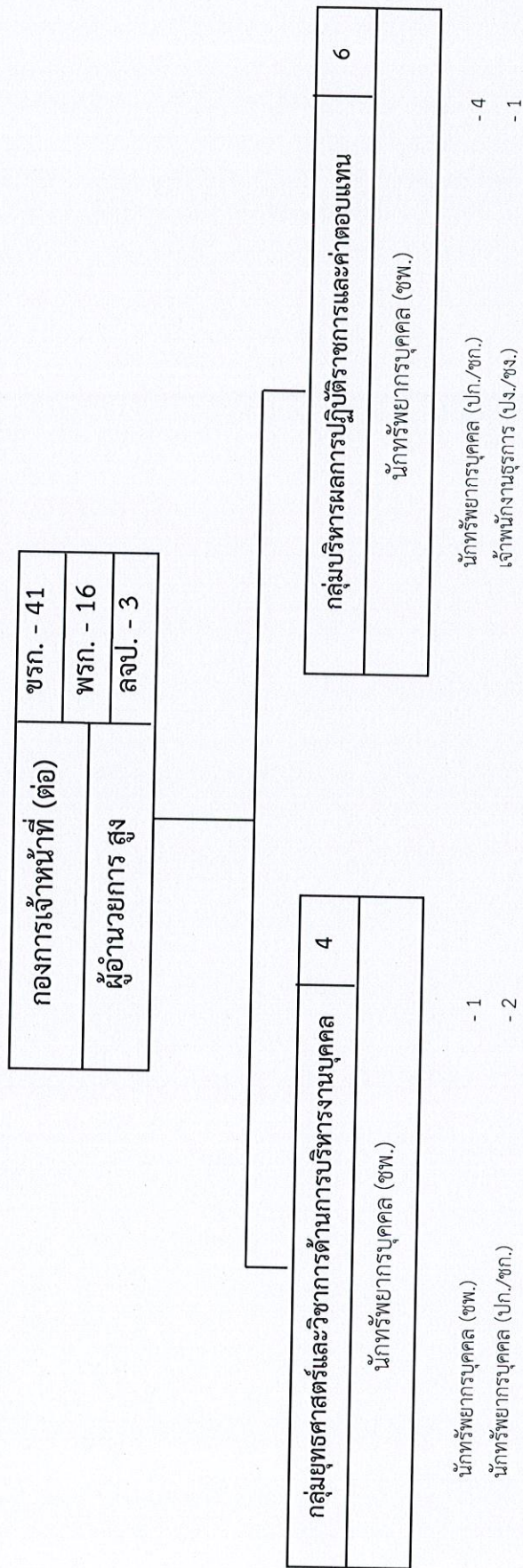
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



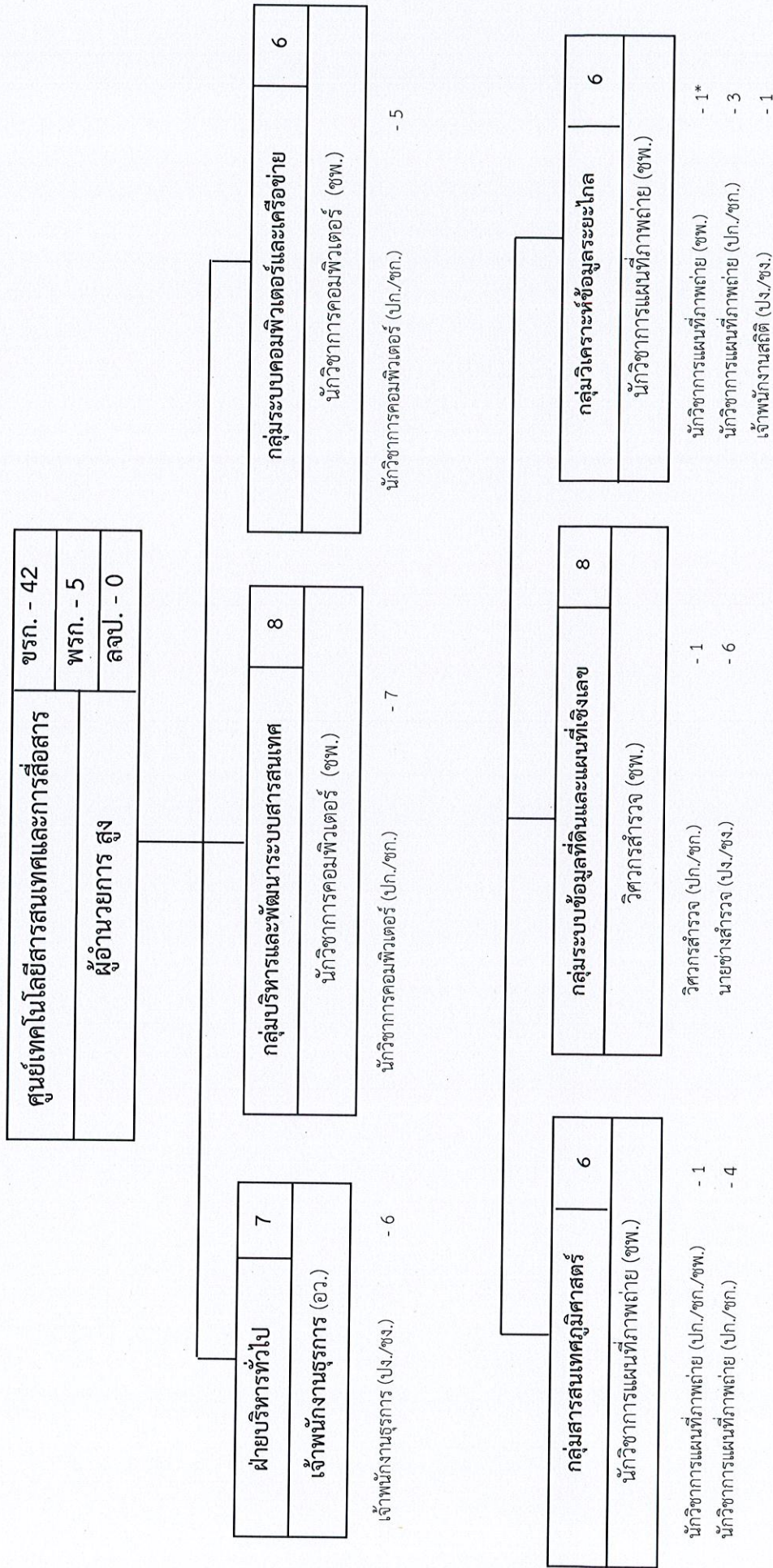
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



*หมายเหตุ : ตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว (HiPPS)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักกฎหมาย		ขรก. - 57
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) สูง		พรก. - 5
		ลจป. - 2

-ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายปฏิรูปที่ดิน (นิติกร ชช) - 1

ฝ่ายบริหารทั่วไป	6
เจ้าพนักงานธุรการ (อว.)	

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

- 5

กลุ่มวิชาการกฎหมาย	5
นิติกร (ชพ.)	

นิติกร (ชพ.)

- 2

นิติกร (ปก./ชก.)

- 2

กลุ่มกฎหมายและระเบียบ	7
นิติกร (ชพ.)	

นิติกร (ชพ.)

- 4

นิติกร (ปก./ชก.)

- 2

กลุ่มนิติกรรมและสัญญา	5
นิติกร (ชพ.)	

นิติกร (ปก./ชก.)

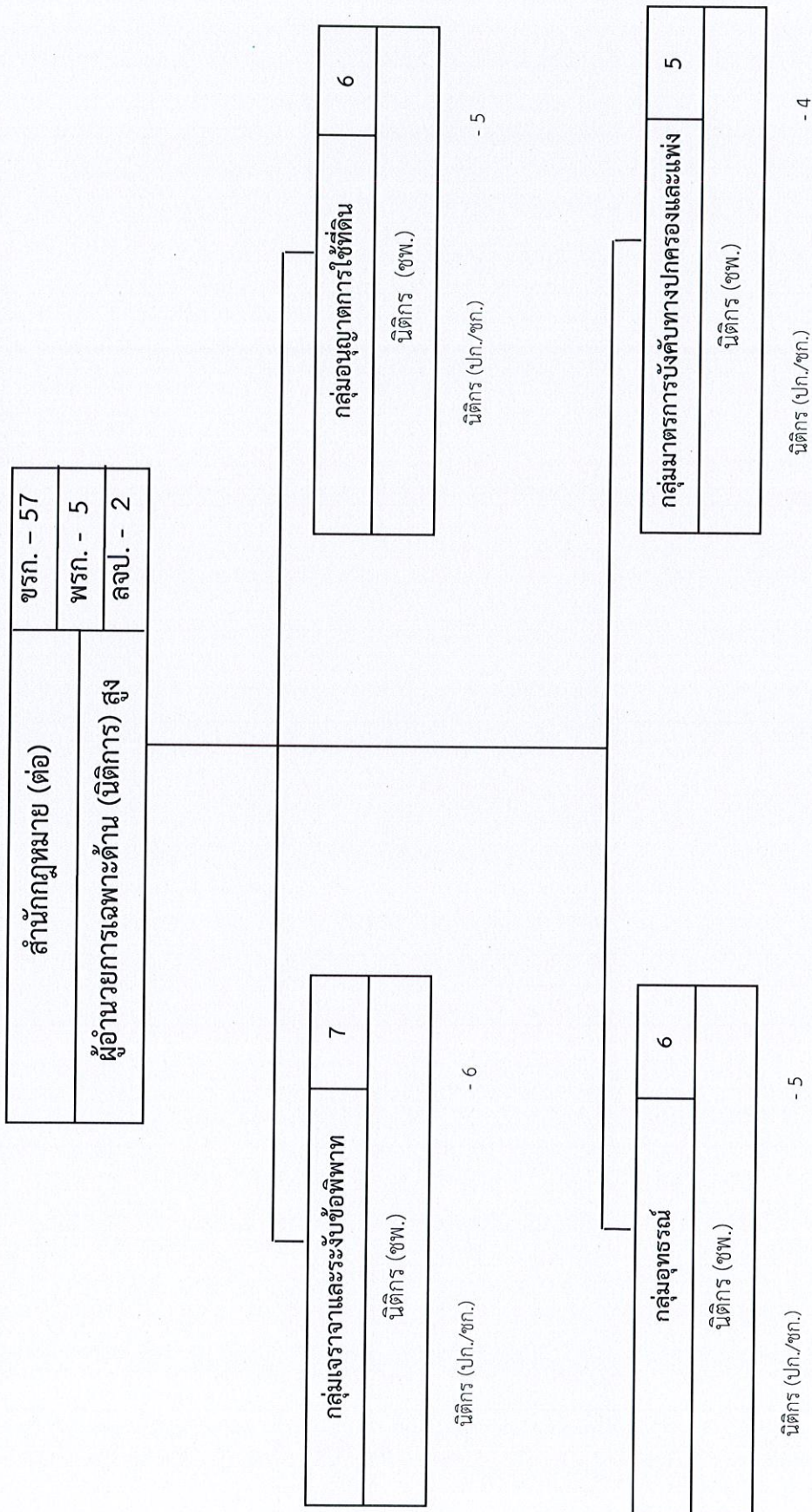
- 4

กลุ่มคดี	8
นิติกร (ชพ.)	

นิติกร (ปก./ชก.)

- 7

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	ขรก. - 39
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 10
	ลอป. - 1

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดที่ดิน (นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน ขพ.) - 1

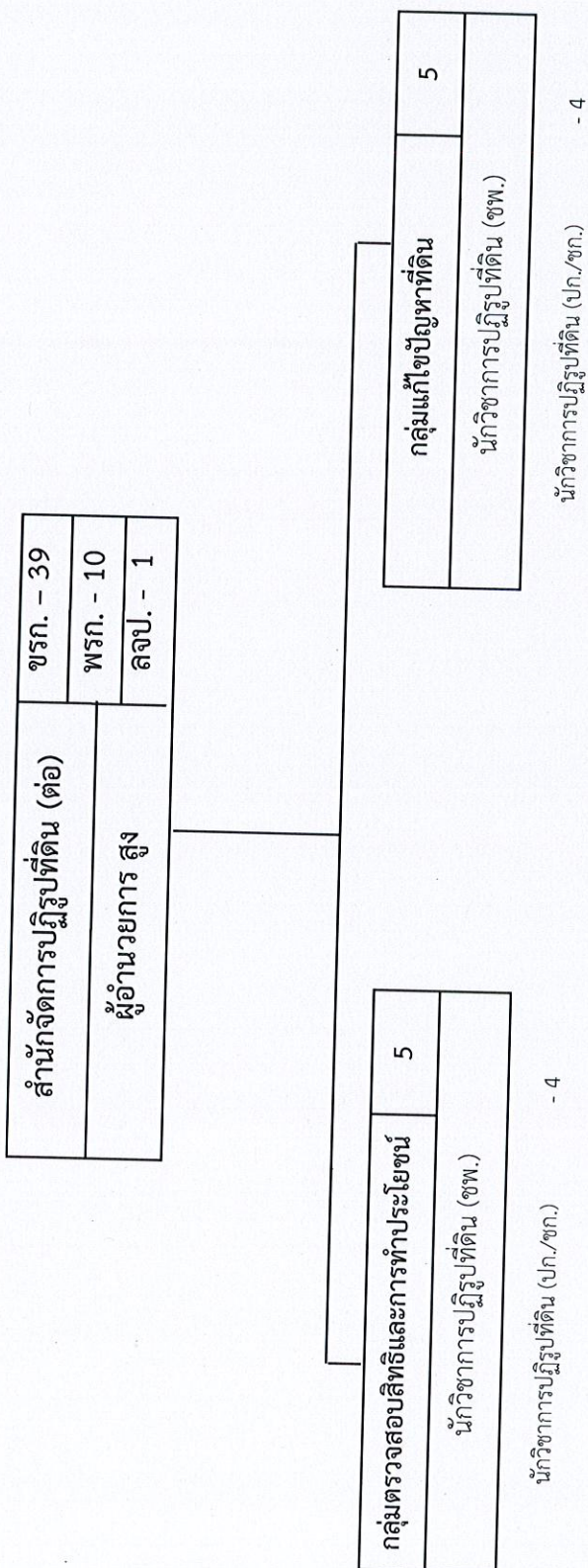
ฝ่ายบริหารทั่วไป	7	กลุ่มวิชาการและแผนงานจัดที่ดิน	5
เจ้านักงานธุรการ (อว.)		นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ขพ.)	

เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชก.) - 6

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ขพ.) - 1
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปจ./ชก.) - 3

กลุ่มประกาศเขตปฏิรูปที่ดิน	5	กลุ่มจัดการที่ดินรัฐ	5	กลุ่มจัดการที่ดินเอกชน	5
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ขพ.)		นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ขพ.)		นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ขพ.)	
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปจ./ชก.) - 4		นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปจ./ชก.) - 4		นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปจ./ชก.) - 4	

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	ขรก. - 77
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 15
	ลจป. - 7

ฝ่ายบริหารทั่วไป	5	กลุ่มสำรวจรังวัด	8
เจ้าพนักงานธุรการ (อว.)			นายช่างสำรวจ (อว.)

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

- 4

นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)

- 7

กลุ่มแผนที่	13
นายช่างสำรวจ (อว.)	

นายช่างสำรวจ (อว.)

- 1

นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)

- 11

กลุ่มภาพถ่ายทางอากาศ	8
นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย (ชพ.)	

นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย (ปท./ชก.)

- 6

นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)

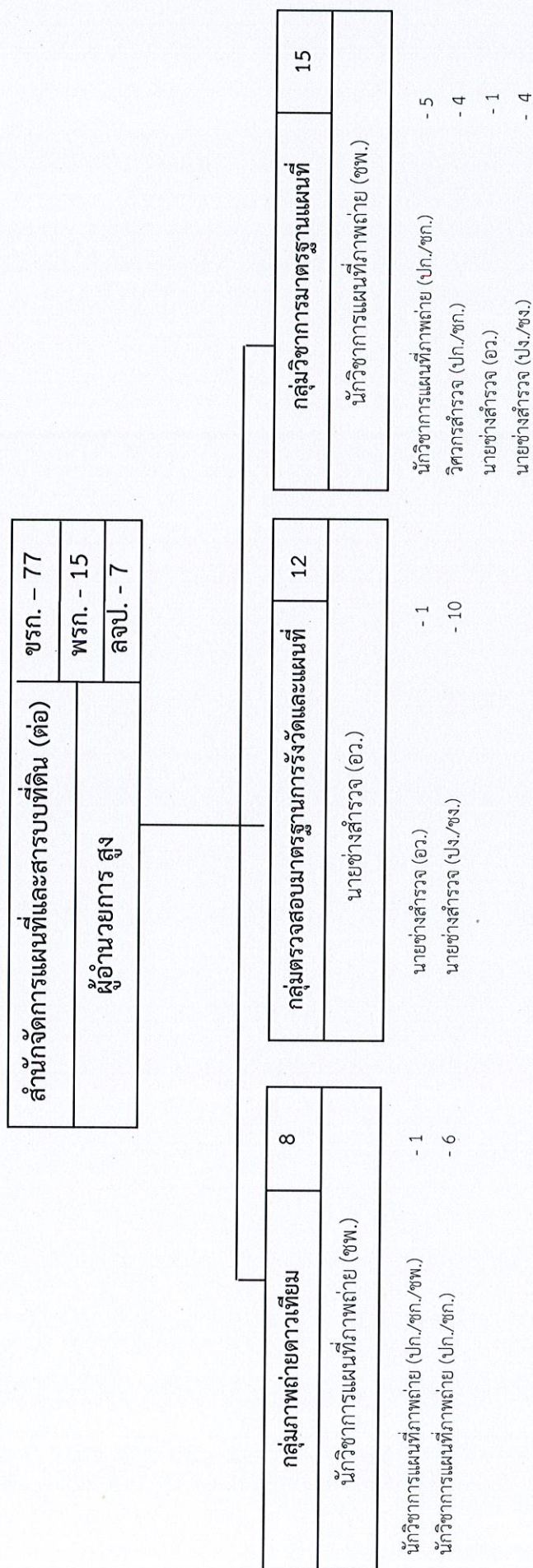
- 1

กลุ่มพัฒนาสารบบที่ดิน	7
นายช่างสำรวจ (อว.)	

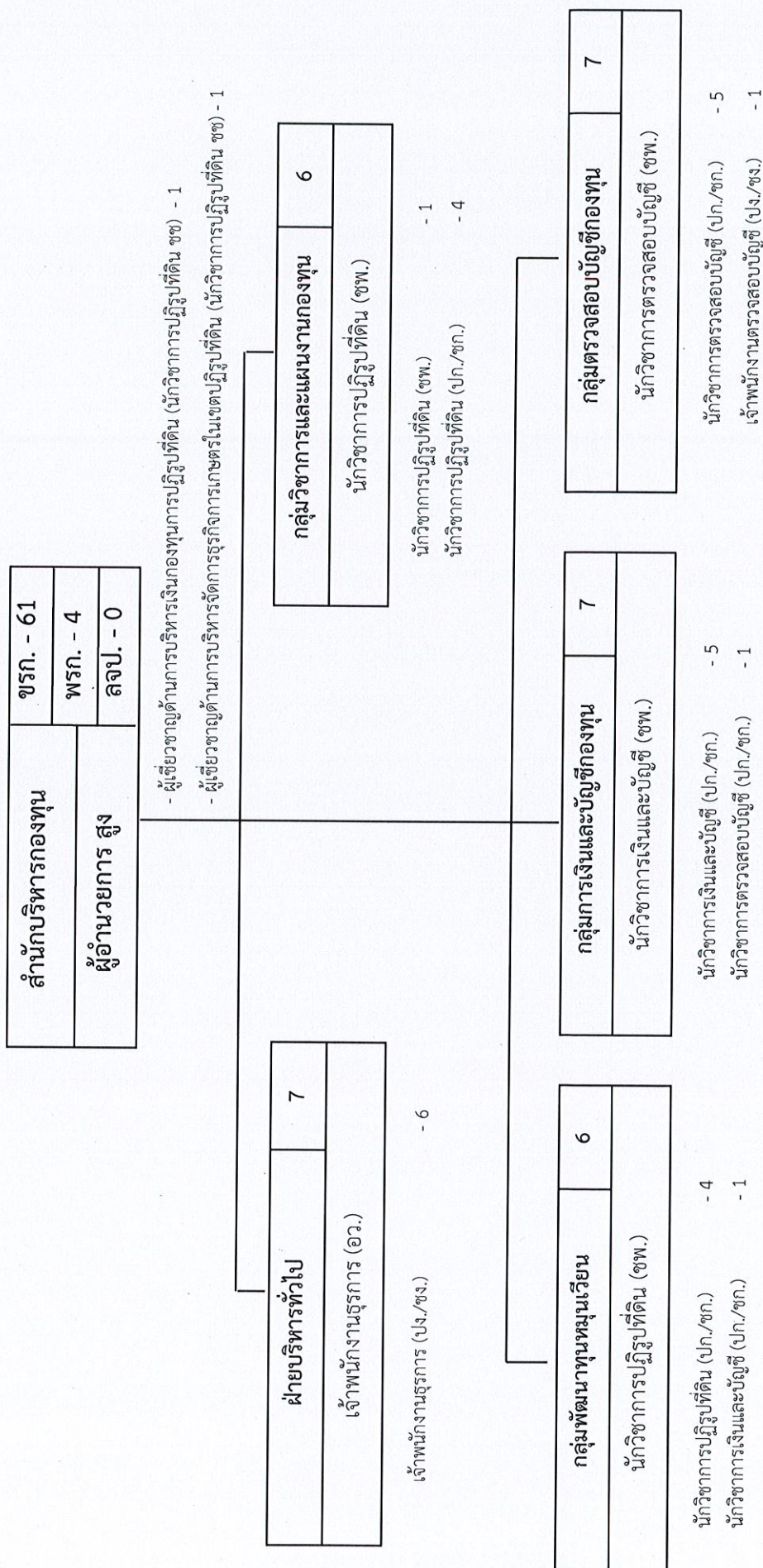
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)

- 6

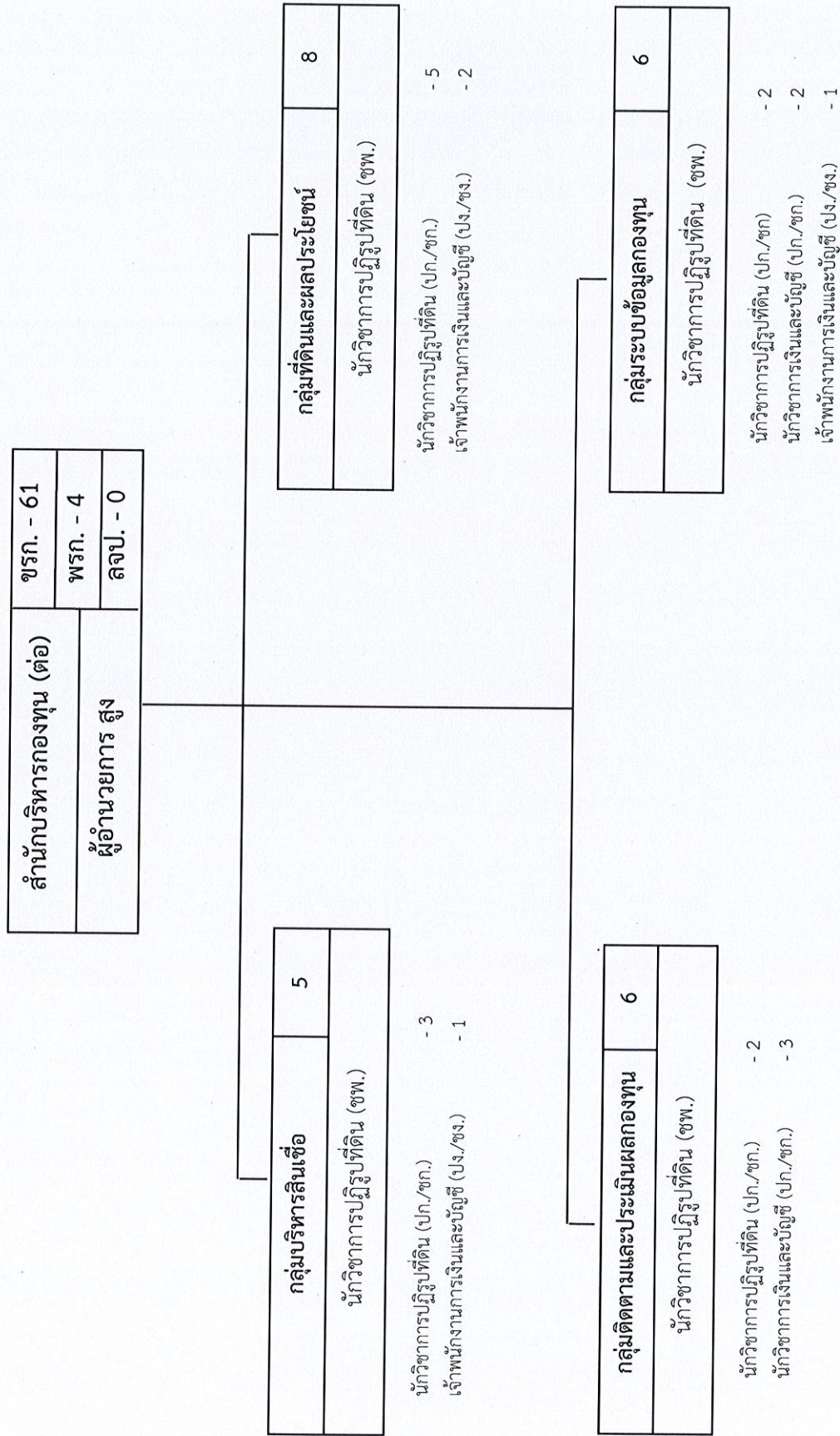
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	ขรก. - 96
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 10
	ลจป. - 25

- ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตปฏิรูปที่ดิน (วิศวกรโยธา ขช) - 1
 - ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและพัฒนาระบบการเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน (วิศวกรการเกษตร ขช) - 1

ฝ่ายบริหารทั่วไป	7
เจ้าพนักงานธุรการ (อว.)	

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) - 6

กลุ่มแผนงานวิศวกรรม	12
วิศวกรโยธา (ขพ.)	

วิศวกรโยธา (ขพ.) - 1
 วิศวกรการเกษตร (ขพ.) - 1
 วิศวกรโยธา (ปค./ชก.) - 5
 วิศวกรการเกษตร (ปค./ชก.) - 1
 นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - 3

กลุ่มวางแผนพัฒนาพื้นที่	12
วิศวกรโยธา (ขพ.)	

วิศวกรโยธา (ปค./ชก.) - 3
 วิศวกรการเกษตร (ปค./ชก.) - 2
 วิศวกรเครื่องกล (ปค./ชก.) - 1
 นายช่างโยธา (อว.) - 1
 นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - 4

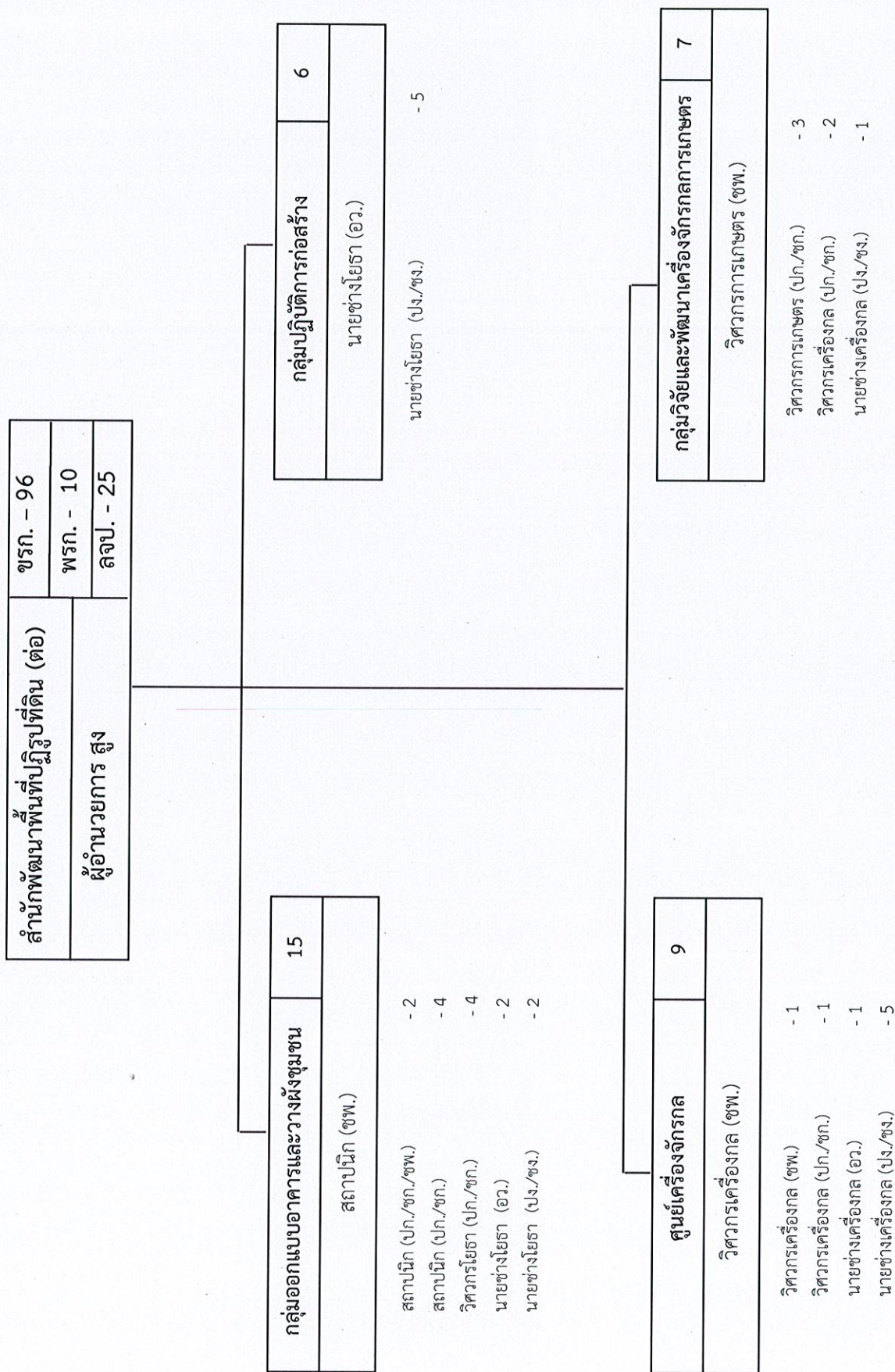
กลุ่มออกแบบถนนและสะพาน	10
วิศวกรโยธา (ขพ.)	

วิศวกรโยธา (ปค./ชก.) - 4
 นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - 5

กลุ่มออกแบบแหล่งน้ำและเกษตรชลประทาน	15
วิศวกรโยธา (ขพ.)	

วิศวกรโยธา (ปค./ชก.) - 7
 วิศวกรการเกษตร (ปค./ชก.) - 2
 นายช่างโยธา (อว.) - 1
 นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - 4

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	ขรก. - 75
	พรง. - 56
	ลจป. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน (นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน ขช) - 1

ฝ่ายบริหารทั่วไป	7
เจ้านักงานธุรการ (อว.)	

เจ้านักงานธุรการ (ปจ./ชง.) - 6

กลุ่มพัฒนาบุคลากร	5
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	

นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) - 4

กลุ่มพัฒนาเกษตรกรรมและเครือข่ายผู้นำ	8
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.) - 6
- 1

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.)

กลุ่มพัฒนาสถาบันและธุรกิจชุมชน	6
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 5

กลุ่มพัฒนาเกษตรกรรมใหม่	6
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 5

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (ต่อ)	ชรก. - 75
	พรก. - 56
	ลจป. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	

ศูนย์การเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปที่ดิน	4
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 3

กลุ่มอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อม	5
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 4

กลุ่มโครงการพระราชดำริและโครงการพิเศษ	14
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.) - 2

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 11

ศูนย์ตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน สินค้าเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน	6
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 5

ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมศิลปาชีพ	12
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชพ.)	

นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปก./ชก.) - 4

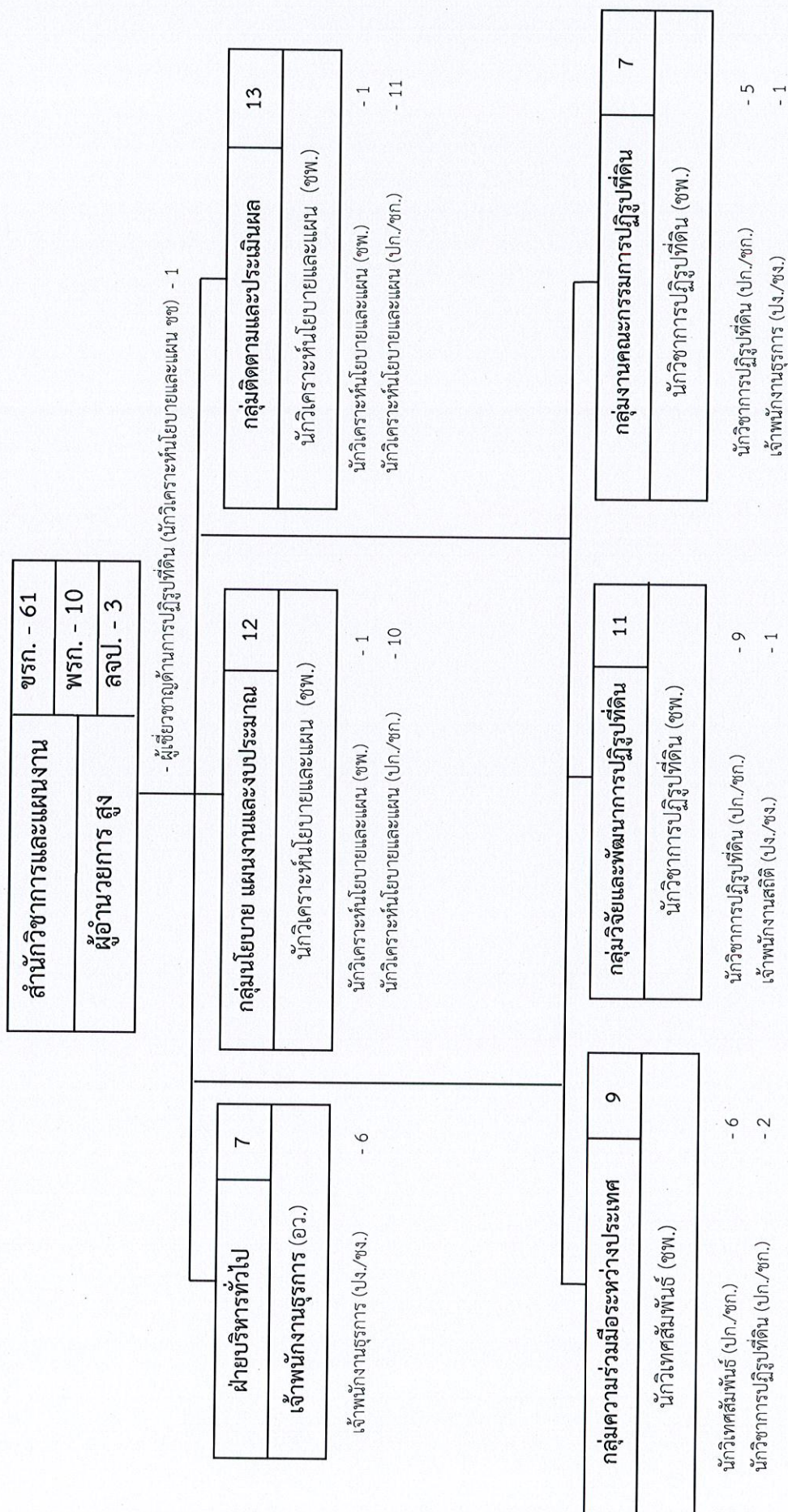
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) - 2

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) - 2

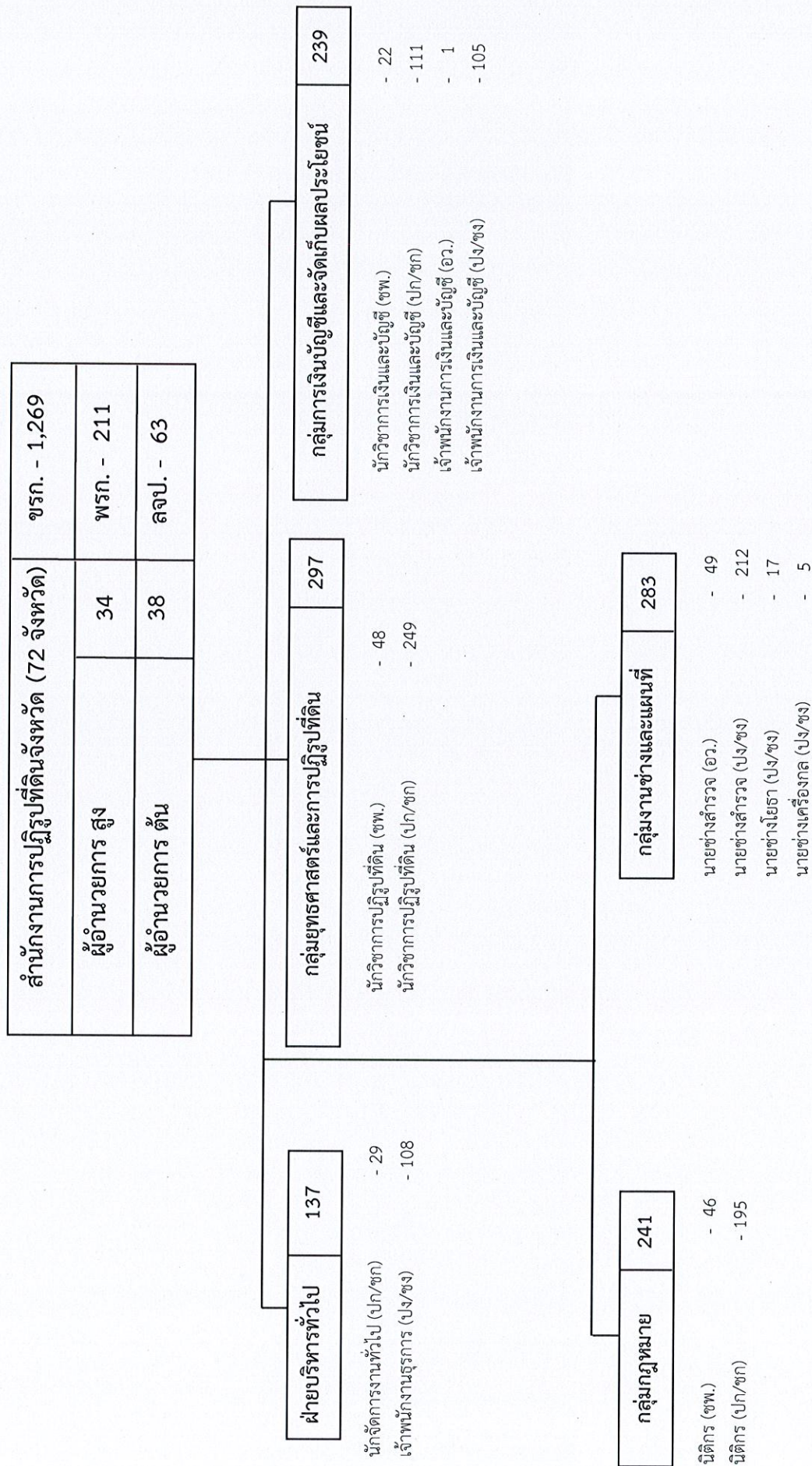
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - 2

นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.) - 1

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																	รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ										ทั่วไป			
สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ชก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ทพ	อว	ชง	ปจ/ชง						
1	นักบริหาร	1	3															4	
2	ผู้ตรวจราชการกรม			6														6	
3	ผู้อำนวยการ			43	38													81	
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)			1														1	
5	นิติกร						1	62		233								296	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน						1	6		24								31	
7	นักจัดการงานทั่วไป									29								29	
8	นักทรัพยากรบุคคล							10		20								30	
9	นักประชาสัมพันธ์							2		5								7	
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์							2		12								14	
11	นักวิชาการเงินและบัญชี							28		133								161	
12	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี							1		6								7	
13	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1		2								5	
14	นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน						4	76		355								435	
15	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย*							6		2								32	
16	นักวิชาการพัสดุ							2		3								5	

ภาพรวมการอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ลำดับ ที่		ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง															รวม		
			บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ										ทั่วไป			
สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง							
17	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา													1			1			
18	นักวิเทศสัมพันธ์							1						6			7			
19	วิศวกรการเกษตร						1	2						8			11			
20	วิศวกรเครื่องกล							2						4			6			
21	วิศวกรโยธา						1	5						23			29			
22	วิศวกรสำรวจ							1						5			6			
23	สถาปนิก							1			2			4			7			
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี														1		127			
25	เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี															1	1			
26	เจ้าพนักงานธุรการ												10			177	187			
27	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์															1	1			
28	เจ้าพนักงานพัสดุ															2	2			
29	เจ้าพนักงานสถิติ															2	2			
30	เจ้าพนักงานสื่อสาร															3	3			
31	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา															1	1			
32	นายช่างโยธา											5				42	47			

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง															รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ							ทั่วไป				
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง		
33	นายช่างสำรวจ												56			257	313
34	นายช่างเครื่องกล												1			12	13
35	นายช่างศิลป์												1			5	6
	รวม	1	3	50	38	0	8	208	0	6	897	0	74	0	629	1,914	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

*หมายเหตุ : ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว (HiPPS) 1 ตำแหน่ง

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

1. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคคล

1) ส.ป.ก. ประสบกับภาวะขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างสำรวจ เนื่องจากที่ผ่านมาผู้สอบบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนี้ จำนวนที่ไม่มากพอกับความต้องการและยังประสบปัญหาผู้ที่สอบบรรจุเข้ามา ปฏิบัติงานได้เพียงระยะเวลาสั้นๆ แล้วขอลาออกจากราชการหรือโอนไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ที่มีผลตอบแทนหรือมีสวัสดิการที่ดีกว่า เช่น กรมที่ดิน กรมชลประทาน หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

2) หน่วยงานยับยั้งการโอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่นได้ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ 1) สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาเปิดเป็นวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลฯ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

2) สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาทบทวนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

2. ด้านการบริหารกรอบอัตรากำลัง

1) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) เป็นมาตรการที่ทำให้ส่วนราชการจำเป็นต้องปรับแผนงานด้านการบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการทุกปี เนื่องจากผลของการเกษียณอายุราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการวางแผนงาน แผนอัตรากำลัง รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน และทำให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เนื่องจากต้องบริหารตำแหน่งเพื่อยุบเลิกตามมาตรการดังกล่าว โดยส่วนราชการอาจต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานในการกิจที่สำคัญ เนื่องจากไม่สามารถหาตำแหน่งอื่นมายุบเลิกแทนได้ อีกทั้งการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ส่วนราชการบางครั้งต้องคำนึงถึงอัตราเกษียณมากกว่าความจำเป็นของภาระงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ ควรพิจารณายกเลิกการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณ และจัดสรรคืนอัตราเกษียณทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการ เพื่อสามารถนำตำแหน่งมาบริหารได้ โดยหน่วยงานสามารถปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

2) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 ยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น กรณีตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้รับการยกเว้น ยังต้องพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งหลายกลุ่มงานมีกรอบอัตรากำลังไม่ครบตามกำหนด แต่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานที่ควรปรับเป็นระดับที่สูงขึ้นได้ แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งจากสาเหตุกรณีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพออยู่เดิมและกรณีการยุบเลิกตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 -2565) ซึ่งมีแนวโน้มส่งผลให้กรอบอัตรากำลังข้าราชการของส่วนราชการลดลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเมื่อมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นส่วนราชการจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างที่มีเงินเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามแนวทางงบประมาณที่ให้ส่วนราชการบริหารภายใต้วงเงินที่ได้รับจัดสรรสำหรับการวางแผนกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการ

3) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 20 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) แนวทางการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินการเนื่องจากต้องนับจำนวนอัตรากำลังตาม ว 2/2558 ซึ่ง ส.ป.ก. ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังภายในกลุ่มงานและการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เนื่องจากมีปัญหาในส่วนของ การสรรหาตำแหน่งนายช่างสำรวจ รวมทั้งบุคลากรในแต่ละปีไม่เพียงพอสำหรับการกำหนดตำแหน่งตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งแนวทางของหลักเกณฑ์ดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ

3. ด้านข้อมูลประวัติบุคคลและบำเหน็จความชอบ

1) การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ และการเก็บรวบรวมข้อมูลทะเบียนประวัติบุคคล
ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนการทำงานเข้าสู่ Digitization และปรับเปลี่ยนเอกสารให้กลายเป็น E Document (DMS) ที่พร้อมทำการจัดเก็บให้อยู่ในระบบที่สืบค้นข้อมูลได้ง่าย และยังช่วยสร้าง Workflow การทำงานเกี่ยวกับเอกสารที่มีความรวดเร็ว ลดต้นทุน ลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนและลดปัญหาข้อมูลสูญหาย

2) ระบบฐานข้อมูล SEIS และ ระบบ DPIS ที่ไม่เชื่อมโยง ทำให้การทำงานซ้ำซ้อน ลงข้อมูลที่เหมือนกันแต่ไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้

ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาใช้ระบบเดียว และระบบนั้นจะต้องครอบคลุมถึงเงื่อนไขของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) และโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้รวดเร็วที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการลงข้อมูลเดียวกันหลายครั้ง

3) ขั้นตอนการลงประวัติข้าราชการในระบบ SEIS มีเงื่อนไข และมีความซับซ้อนในการใช้งานเกินไป เช่น กรณีการลงข้อมูลข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานที่ไม่อยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือการแนบไฟล์ต่าง ๆ ก่อนการบันทึก (คล้ายกับระบบนี้ยังต้องพัฒนาต่อไปอีก)

ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้พิจารณา กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการใหม่ ที่มีรูปแบบที่ชัดเจน หรืออาจจะต้องแยกแยะระหว่างข้อมูลประวัติ และเอกสารแนบ

4. ด้านสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

เนื่องด้วยหน่วยงาน ส.ป.ก มีบุคลากรที่อยู่ส่วนภูมิภาคจำนวนมาก ทำให้บางครั้งการจัดสวัสดิการอาจจะไม่ครอบคลุมทั่วถึงภูมิภาคในทุกๆ จังหวัด เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค ควรมีโครงการสวัสดิการภาพรวมของข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกับ ข้าราชการครู ตำรวจ ทหาร อีกทั้งการดำเนินการงานสวัสดิการเป็นภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน แต่พอดำเนินการกลับไม่คล่องตัว แทบจะเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไม่ได้เลย

ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรจัดทำคู่มือแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการในเรื่องของแนวทางเกี่ยวกับการเบิกจ่ายที่สามารถทำให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปด้วยความคล่องตัว และถูกต้อง

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

5.1 การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1) กระบวนการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดในปัจจุบัน ยังไม่สามารถใช้ในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาไม่มีศักยภาพเพียงพอในปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง และไม่สามารถสร้างความแตกต่างในการปฏิบัติราชการหรือการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญได้เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการทั่วไปอื่นๆ ได้

ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในมิติศักยภาพ และมิติผลงานตามรายละเอียดที่ได้เสนอแนะไว้ในแนวทางการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการได้รับบุคลากรที่มีศักยภาพอย่างแท้จริงเข้าสู่กระบวนการพัฒนาและสามารถสร้างผลลัพธ์และคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการโครงการและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในระดับประเทศต่อไป

2) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเลื่อนระดับสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ (ปัจจุบันตำแหน่งเป้าหมายเป็นระดับอำนวยการและระดับเชี่ยวชาญ) ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผลงานที่สำคัญโดดเด่นเพียงพอที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558) ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และทำให้ไม่สามารถไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้

ข้อเสนอแนะ (1) สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณากำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้แก่ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในระยะสั้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นหลักด้วย ตลอดจนควรกำหนดรูปแบบการประเมินค่างานของตำแหน่งให้แตกต่างจากการประเมินค่าเงินของตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไป

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ต้องการความหลากหลายประสบการณ์ รู้กว้างมากกว่ารู้ลึก ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องการความชำนาญอย่างลึกซึ้งในงานด้านนั้นๆ ต้องการรู้ลึกมากกว่ารู้กว้าง สำนักงาน ก.พ. ควรวางหลักเกณฑ์ ลักษณะ และเงื่อนไขของผลงานที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้แก่ส่วนราชการ

ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรจัดการสัมมนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และกำหนดทิศทางการทำงานของทุกส่วนราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการให้สูงขึ้น

5.2 การพัฒนาบุคลากรโดยรวม

1) มีข้อจำกัดด้านการกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสม งบประมาณและการเตรียมบุคลากร เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางที่ ก.พ. กำหนด โดยเฉพาะการพัฒนาตามสมรรถนะหลักของตำแหน่ง ซึ่ง ส.ป.ก. เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่มีความหลากหลายและมีตำแหน่งในสายงานจำนวนมาก หากส่วนราชการจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเองทั้งหมดอาจไม่ทั่วถึง สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดการรับรองหลักสูตรออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2) ตั้งแต่ช่วงสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ต้องทำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรจากรูปแบบปกติ เป็นรูปแบบออนไลน์ ซึ่งเบื้องต้นทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ จึงยังมีข้อจำกัดทั้งเจ้าหน้าที่ผู้จัดฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ต้องศึกษาระบบออนไลน์ต่างๆ หรือแอปพลิเคชันบางอย่างที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3) ขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ HiPPs ต้องเข้าสู่งานหมุนเวียนงานตามกรอบสิ่งสมประสงค์ และข้าราชการที่ต้องไปช่วยราชการผู้บริหาร ควรมีการกำหนดอัตราเพื่อช่วยงานผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการทดแทนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ HiPPs และข้าราชการที่ต้องไปช่วยราชการผู้บริหาร

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565