



สถานภาพกำลังคน

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



กลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ธันวาคม พ.ศ. 2561



สถานภาพกำลังคน

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



กลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ธันวาคม พ.ศ. 2561

คำนำ

ปัจจุบัน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กำลังประสบปัญหาวิกฤตโครงสร้างอายุข้าราชการ เนื่องจากอัตรากำลังคนส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง ในระยะเวลา 10 ปี นับจากนี้ จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก อันอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการศึกษาสภาพโครงสร้างอัตรากำลังคนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน และปัญหาที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบในการจัดทำแผน การกำหนดนโยบาย และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ทั้งนี้ รายละเอียดที่นำเสนอในรายงานเป็นการนำเสนอข้อมูลสถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก. โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และสถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก. และ ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ในโอกาสนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุกท่านที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูล ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อันทำให้การจัดทำรายงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยคณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการตามบทบาท ภารกิจขององค์กร รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

กลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง (กพอ.)

กองการเจ้าหน้าที่
ธันวาคม พ.ศ. 2561

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะผู้จัดทำได้ศึกษา วิเคราะห์สภาพัฒนากำลังคนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในส่วนที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านจำนวนบุคลากรที่มีปัจจุบัน โครงสร้างอายุบุคลากร อายุราชการ การเกษียณอายุ เพศ และการศึกษา เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สภาพปัญหา และเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสภาพการณ์ทางด้านกำลังคนในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการสรุปสภาพปัจจุบันด้านกำลังคนของ ส.ป.ก. ในแต่ละมิติ ส่วนที่ 2 เป็นการสรุปการวิเคราะห์สภาพกำลังคน และแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมข้อเสนอแนะ รายละเอียด ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันด้านกำลังคน

1) จำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2561) ข้าราชการ ส.ป.ก. มีจำนวน 1,585 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 81.20 จากกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด จำนวน 1,952 อัตรา และเป็นอัตรารว่าง จำนวน 367 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 18.80 ซึ่งแบ่งตามการบริหารส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่การบริหารราชการส่วนกลาง จำนวน 498 ราย ตำแหน่งว่าง 198 อัตรา การบริหารราชการส่วนภูมิภาค 1,087 ราย ตำแหน่งว่าง 169 อัตรา

หากพิจารณาตามประเภทตำแหน่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

ประเภทบริหาร	4	ราย	ตำแหน่งว่าง	-	อัตรา
ประเภทอำนวยการ	72	ราย	ตำแหน่งว่าง	14	อัตรา
ประเภทวิชาการ	957	ราย	ตำแหน่งว่าง	161	อัตรา
ประเภททั่วไป	552	ราย	ตำแหน่งว่าง	192	อัตรา

พนักงานราชการมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 342 อัตรา โดยเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง 320 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 93.57 และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 22 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 6.43

หากพิจารณาตามประเภทพนักงานราชการสามารถแบ่งได้ดังนี้

พนักงานราชการทั่วไป	320	ราย	ตำแหน่งว่าง	13	อัตรา
พนักงานราชการพิเศษ	0	ราย	ตำแหน่งว่าง	9	อัตรา

ลูกจ้างประจำมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 197 อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง 178 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 90.36 ตำแหน่งว่างระหว่างปีงบประมาณ 19 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 9.64 แบ่งตามกลุ่มงาน ได้ดังนี้

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	25	ราย	ตำแหน่งว่าง	4	อัตรา
กลุ่มงานสนับสนุน	113	ราย	ตำแหน่งว่าง	11	อัตรา
กลุ่มงานช่าง	40	ราย	ตำแหน่งว่าง	4	อัตรา

2) โครงสร้างอายุ

อายุเฉลี่ยข้าราชการทั้งหมด 1,585 ราย อยู่ที่ 44.07 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 328 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.69

อายุเฉลี่ยพนักงานราชการทั้งหมด 320 ราย อยู่ที่ 42.55 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 73 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 22.81

อายุเฉลี่ยลูกจ้างประจำทั้งหมด 178 ราย อยู่ที่ 53.66 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 92 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 51.69

3) อายุราชการ

ข้าราชการมีอายุราชการเฉลี่ยทั้งหมด อยู่ที่ 16.88 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วงมากกว่าหรือเท่ากับ 5-9 ปี จำนวน 319 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.13

พนักงานราชการทำสัญญาครบรอบ 4 ปี โดยอายุงานเฉลี่ย อยู่ที่ 8.52 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วงมากกว่าหรือเท่ากับ 7-14 ปี จำนวน 183 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 57.19

ลูกจ้างประจำมีอายุงานเฉลี่ย 24.67 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 20-24 ปี จำนวน 58 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 32.58 เนื่องจากลูกจ้างประจำส่วนใหญ่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุ และไม่มีการจ้างเพิ่มในประเภทลูกจ้างประจำ

4) เพศ

ข้าราชการ	เพศชาย	714 ราย	เพศหญิง	871 ราย
(1) ข้าราชการบริหารส่วนกลาง	เพศชาย	216 ราย	เพศหญิง	282 ราย
(2) ข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาค	เพศชาย	498 ราย	เพศหญิง	589 ราย
พนักงานราชการ	เพศชาย	99 ราย	เพศหญิง	221 ราย
(1) ข้าราชการบริหารส่วนกลาง	เพศชาย	50 ราย	เพศหญิง	99 ราย
(2) ข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาค	เพศชาย	49 ราย	เพศหญิง	122 ราย
ลูกจ้างประจำ	เพศชาย	148 ราย	เพศหญิง	30 ราย

5) การศึกษา

ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 1,299 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 81.96 และสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 18.04

พนักงานราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 172 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 53.75 และสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 148 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 46.25

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 171 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 96.07 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 3.93

6) การเกษียณอายุราชการ

แนวโน้มการเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 – 2571) พบว่า จะมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 530 ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 68 ราย ซึ่งมีจำนวนผู้เกษียณอายุมากที่สุดในช่วง 10 ปี (ปี พ.ศ. 2562 – 2571)

1.2 การวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ไข

1) อัตรารว่าง

ปัจจุบันการขาดแคลนอัตรากำลังคนเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับทุกส่วนราชการ โดย ส.ป.ก. ถือได้ว่าเป็นส่วนราชการหนึ่งที่กำลังประสบปัญหาดังกล่าว ซึ่ง ส.ป.ก. มีอัตรารว่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 367 อัตรา อัตรารว่างที่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 22 อัตรา และอัตรารว่างที่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 19 อัตรา ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นตามมาตราการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) โดยการแก้ไขปัญหการขาดแคลนอัตรากำลังนอกจากการเติมเต็มตำแหน่งที่ว่างด้วยการบรรจุแต่งตั้งให้ครบถ้วนแล้ว ยังสามารถแก้ไขได้โดยพัฒนาบุคลากรในอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การรับช่วงต่อการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า อายุเฉลี่ยของข้าราชการ ส.ป.ก. อยู่ที่ 44 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 328 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.69 ส่งผลให้อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีข้าราชการที่ทำงานในปัจจุบันเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในการรับช่วงทำงานต่อ ดังนั้น เพื่อให้การรับช่วงทำงานต่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมรองรับสภาพการณ์ทางด้านกำลังคนที่กำลังจะเกิดในอนาคต

1.3 ข้อเสนอแนะ

ส.ป.ก. กำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านโครงสร้างอายุของข้าราชการ ซึ่งในอีก 10 ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 – 2571) จะมีข้าราชการเกษียณอายุเป็นจำนวนมากถึง 530 ราย โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว มิใช่แค่การบรรจุข้าราชการเข้าแทนจำนวนผู้เกษียณอายุราชการเท่านั้น แต่จะต้องมีการวางแผนแก้ไข และพัฒนาในระยะยาวด้วย เช่น การจัดทำแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารส่วนราชการ (Strategic Workforce) การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานการศึกษาวิจัย (Research and Development) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ข
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ค
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บัญชีอักษรย่อ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	2
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ระยะเวลาศึกษา	2
บทที่ 2 โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และสถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.	3
2.1 การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	3
2.2 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	3
2.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ / เป้าประสงค์	4
2.4 นโยบายและทิศทางการบริหารงานของ ส.ป.ก.	4
2.5 การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของ ส.ป.ก.	8
2.6 การเกษียณอายุของข้าราชการ	9
2.7 โครงสร้างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	11
2.8 การบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.9 อัตรากำลัง	14
1) ข้าราชการ	14
2) พนักงานราชการ	30
3) ลูกจ้างประจำ	34
บทที่ 3 บทวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	37
3.1 การวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคนและแนวทางการแก้ไข	37
3.2 ข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	45
คณะผู้จัดทำ	46

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของ ส.ป.ก.	9
ตารางที่ 2	จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	15
ตารางที่ 3	จำนวนข้าราชการ ส.ป.ก. ที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561	15
ตารางที่ 4	รายชื่อตำแหน่งประเภทต่างๆในสายงานของ ส.ป.ก.	18
ตารางที่ 5	จำนวนข้าราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	20
ตารางที่ 6	จำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุจำแนกตามสำนัก กอง ศูนย์ และ ส.ป.ก.จังหวัด	23
ตารางที่ 7	อายุข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสายงาน จำนวน 37 สายงาน	24
ตารางที่ 8	จำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุราชการ	26
ตารางที่ 9	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2571 จำแนกตามสังกัด	27
ตารางที่ 10	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2571 จำแนกตามชื่อสายงาน	28
ตารางที่ 11	เพศข้าราชการจำแนกตามสังกัด	29
ตารางที่ 12	เพศข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	29
ตารางที่ 13	เพศข้าราชการจำแนกตามประเภท และระดับตำแหน่ง	29
ตารางที่ 14	ข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	30
ตารางที่ 15	พนักงานราชการจำแนกตามกลุ่มงาน	30
ตารางที่ 16	สรุปอัตรากำลังพนักงานราชการจำแนกตามประเภทกลุ่มงาน	32
ตารางที่ 17	พนักงานราชการแบ่งตามชื่อตำแหน่ง	33
ตารางที่ 18	พนักงานราชการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา	34
ตารางที่ 19	จำนวนลูกจ้างประจำจำแนกตามกลุ่มงาน	34
ตารางที่ 20	ลูกจ้างประจำจำแนกตามสังกัด	35
ตารางที่ 21	อายุ วุฒิการศึกษา และเพศของลูกจ้างประจำ	36
ตารางที่ 22	ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2571 จำแนกตามสังกัด	36
ตารางที่ 23	ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2571 จำแนกตามตำแหน่ง	36

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	3
ภาพที่ 2	ตำแหน่งข้าราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	14
ภาพที่ 3	การบรรจุใหม่	16
ภาพที่ 4	การรับโอน	16
ภาพที่ 5	การให้โอน	17
ภาพที่ 6	การลาออก	17
ภาพที่ 7	เสียชีวิต	18
ภาพที่ 8	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2571	26
ภาพที่ 9	การเกษียณอายุในสายงานหลักประจำปี พ.ศ. 2562 - 2571	27

บัญชีอักษรย่อ

กษ.	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ส.ป.ก.	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ปทจ.	ปฏิรูปที่ดินจังหวัด
ส.ป.ก.จังหวัด	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด
กตณ.	กลุ่มตรวจสอบภายใน
กพร.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สบก.	สำนักบริหารกลาง
กกจ.	กองการเจ้าหน้าที่
ศทส.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สกม.	สำนักกฎหมาย
สจก.	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน
สผส.	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน
สบท.	สำนักบริหารกองทุน
สพป.	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน
สพท.	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี
สวผ.	สำนักวิชาการและแผนงาน
ปง.	ปฏิบัติงาน
ขง.	ชำนาญงาน
อว.	อาวุโส
ปก.	ปฏิบัติการ
ชก.	ชำนาญการ
ชพ.	ชำนาญการพิเศษ
ชช.	เชี่ยวชาญ
ผชช.	ผู้เชี่ยวชาญ
คปร.	คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
क्रम.	คณะรัฐมนตรี
อ.ก.พ. กระทรวง	คณะกรรมการสามัญประจำกระทรวง
อ.ก.พ. กรม	คณะกรรมการสามัญประจำกรม

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กษ.) มีภารกิจหลักในการจัดที่ดินให้แก่เกษตรกรผู้ไร้ที่ดินทำกิน งานพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้แก่เกษตรกร และส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรและนอกรการเกษตร โดยปัจจุบัน ส.ป.ก. กำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือน ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 – 2571 จะมีข้าราชการเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กร ที่ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการรับช่วงงานต่อและมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้าราชการในตำแหน่งสายงานหลัก จำนวน 7 สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการปฏิรูปที่ดิน นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี วิศวกรการเกษตร วิศวกรสำรวจ นายช่างสำรวจ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จึงต้องมีมาตรการเพื่อรองรับปัญหาวิกฤตดังกล่าว ซึ่งขณะนี้ ส.ป.ก. ดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการใน 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการการบริหารจัดการอัตราากำลังคนปกติ ที่เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวมและในปิงบประมาณ 2561 ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของมาตรการเดิมที่จะสิ้นสุดลง คปร. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 เพื่อเป็นกลไกในการบริหารและพัฒนากำลังคนของรัฐให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยแนวทางปฏิบัติดังกล่าว เป็นการดำเนินการในครั้งแรก และส่งผลต่ออัตราากำลังข้าราชการที่เกษียณอายุอย่างชัดเจน ซึ่งภายใน 10 ปี ส.ป.ก. มีอัตราข้าราชการเกษียณจำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหาและแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในภาพรวม เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนปรับทิศทางและกำหนดนโยบายให้มีความสอดคล้องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อจัดทำข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรทั้งหมดของ ส.ป.ก. ในมิติต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาคโครงสร้างอัตราากำลังคนเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงแนวโน้มของสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

เอกสารฉบับนี้เป็นการศึกษาข้อมูลบุคลากรของ ส.ป.ก. ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 72 จังหวัด ทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ (ยกเว้นจ้างเหมาบริการหรือลูกจ้างชั่วคราว) โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2561 และบทบาทภารกิจของ ส.ป.ก. ร่วมกับนโยบายยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คณะผู้จัดทำเอกสารฉบับนี้ หวังว่าจากผลการศึกษา วิเคราะห์ครั้งนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ ต่อไปนี้

- 1) ส.ป.ก. สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างอัตรากำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัด
- 2) สร้างการรับรู้กับบุคลากร ส.ป.ก. ให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงสถานภาพกำลังคนในปัจจุบัน และที่มาของแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการปรับประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 3) หน่วยงานอื่นๆ หรือบุคคลที่สนใจ สามารถนำเอกสารเล่มนี้ ไปใช้ในการบริหารกำลังคนต่อไป

1.5 ระยะเวลาศึกษา

มีนาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2561

บทที่ 2

โครงสร้าง บทบาทภารกิจ และสถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.

2.1 การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 ได้ให้คำนิยามไว้ใน มาตรา 4 การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หมายความว่า การปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิและการถือครองในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม นั้น โดยรัฐนำที่ดินของรัฐ หรือที่ดินที่รัฐจัดซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดิน ซึ่งมิได้ทำประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเอง หรือมีที่ดินเกินสิทธิตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินของตนเอง หรือเกษตรกรที่มีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และสถาบันเกษตรกรได้เข้าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์โดยรัฐให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาอาชีพเกษตรกร การปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

ภาพที่ 1 การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



2.2 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส.ป.ก. มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557 ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการจัดหาที่ดินของเอกชนและที่ดินของรัฐ เพื่อนำมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน โดยจัดที่ดินให้เกษตรกรเช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ ตลอดจนการจัดที่อยู่อาศัย การให้กรรมสิทธิ์ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการปฏิรูปที่ดินและวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน การบริหารจัดการทรัพยากรการผลิต พื้นฟูสภาพแวดล้อมและคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม

4) บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ การให้กู้ยืมเงินสำหรับการพัฒนาอาชีพ รายได้ รวมตลอดถึงการใช้เงินกองทุน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรมิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารบบที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดิน

5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ / เป้าประสงค์

1) วิสัยทัศน์

“องค์การด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรสู่ความผาสุก”

2) พันธกิจ

- (1) บริหารจัดการพื้นที่ ส.ป.ก.
- (2) เพิ่มศักยภาพพื้นที่ ส.ป.ก. เพื่อการเกษตรกรรม
- (3) พัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่ ส.ป.ก. ให้มีความยั่งยืน
- (4) การสนับสนุนเงินทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- (5) พัฒนาระบบการให้ทันสมัย

3) เป้าประสงค์

- (1) การบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) การเพิ่มศักยภาพในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด
- (3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน
- (4) การเพิ่มศักยภาพการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- (5) การพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์การที่มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติราชการ รองรับการให้บริการ

แก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ : แผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส.ป.ก. (พ.ศ. 2561 - 2565)

2.4 นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ส.ป.ก. ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นกรอบการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในระยะยาว ในมิติและระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือที่เรียกสั้น ๆ คือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างรายได้ระดับสูงได้ ประเทศก้าวพ้น

ประเทศกำลังพัฒนาเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีมีความสุข สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ในส่วนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีทั้งสิ้น 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน แนวทางที่ 1 เสริมสร้างฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล แนวทางที่ 2 ส่งเสริมเกษตรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพ

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม แนวทางที่ 1 สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แนวทางที่ 1 วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 คือ ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ที่ดินจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นรากฐานเบื้องต้นของการผลิตทางเกษตร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องดำเนินการปฏิรูปที่ดิน พร้อมกับการจัดระบบการผลิตและจำหน่ายผลผลิต การก้าวพ้นกับดักประเทศกำลังพัฒนา ต้องยกระดับการผลิตให้มีมาตรฐานด้วยนวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะได้แข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีคุณภาพ การสร้างมาตรฐานสินค้าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งในการขายสินค้า สินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลเป็นที่ต้องการของตลาดในปัจจุบัน เนื่องจากคนสนใจสุขภาพมากขึ้น

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อบ่มงู “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยเน้นการพัฒนาภาคการเกษตรไทย ให้มีความสามารถในการผลิตจากเดิม ๆ ให้เป็นเกษตรอุตสาหกรรม ให้ขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 3 โดยเกษตรกรรมมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น 59,460 บาท/ปี/ครัวเรือน พร้อมทั้ง ยกกระต๊อสินค้าเกษตรให้มีมาตรฐาน มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ อีกทั้งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกในการค้า การลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน สืบเนื่องมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ส่งผลให้พื้นที่ป่าไม้ลดลง ทรัพยากรดินมีความเสื่อมโทรม และมีแนวโน้มการขาดแคลนน้ำในอนาคต ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นที่จะรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ สิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความมั่นคงด้านน้ำ เพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยธรรมชาติที่จะเกิดขึ้นมาในอนาคต

3) นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลที่นำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ว่าด้วยการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ตามแนวพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาเป็นหลักสำคัญ ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวคิด และใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และความต้องการของประชาชนมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ประกอบด้วย 2 นโยบายหลัก คือ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อ 15) ในด้านเกษตรกรรมดำเนินการใน 2 เรื่องใหญ่ คือการปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร ให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแบ่งเขตเพื่อปลูกพืชผลแต่ละชนิดและการสนับสนุนให้สหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกรที่ผลิตสินค้าเกษตรเพิ่มบทบาทในฐานะผู้ซื้อพืชผลจนถึงการแปรรูปและการส่งออกได้

ข้อ 17) เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 18) ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

นโยบายที่ 9 การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ข้อ 3) เร่งรัดการจัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้โดยไม่ต้องเป็นกรรมสิทธิ์แต่รับรองสิทธิร่วมในการจัดที่ดินของชุมชน

ข้อ 4) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศและมีกระบวนการบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายเกษรา บุญราช) ได้มอบนโยบายแก่ผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนงานบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่เกษตรกร ซึ่งทุกโครงการที่ดำเนินการต้องสามารถจับต้องได้ โดยสานต่อนโยบายเดิมของพลเอกฉัตรชัย สาริกัลยะ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ นโยบายการยกกระดาษ A4 มีเป้าหมายเพื่อต้องการให้สินค้าเกษตรมีคุณภาพ สามารถลดต้นทุนลงได้ร้อยละ 20 และเพิ่มผลผลิตร้อยละ 20 คือ ดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ได้กำหนดในปี พ.ศ. 2559 และต่อเนื่องปี พ.ศ. 2560 ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 9 เรื่อง ซึ่งจะขับเคลื่อนโดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วย ซึ่งนโยบาย 9 เรื่องดังกล่าวประกอบด้วย

- (1) ศูนย์เรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)
- (2) โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่
- (3) โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning) ด้วยเครื่องมือแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุก (Agri – Map)
- (4) มาตรฐานสินค้าเกษตร (GAP และเกษตรอินทรีย์)
- (5) เกษตรทฤษฎีใหม่/ผสมผสาน
- (6) ธนาคารสินค้าเกษตร
- (7) แผนผลิตข้าวครบวงจร
- (8) การจัดที่ดินทำกินของ ส.ป.ก.
- (9) ระบบส่งน้ำ/กระจายน้ำ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ส.ป.ก. คือการจัดสรรที่ดิน ซึ่งเป็นที่ดินที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ โดยมีแนวคิดนำที่ดิน ส.ป.ก. ซึ่งมีอยู่ประมาณ 3 แสนไร่ มาจัดสรรใหม่ด้วยวิธีการแบ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตร 5 ไร่ พื้นที่อยู่อาศัย 1 ไร่ พื้นที่แปลงรวมเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะเข้าไปพัฒนาที่ดิน ทำถนน แบ่งแปลง เหมือนพื้นที่จัดสรร แต่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่คัดเลือกเกษตรกรเข้าไปอยู่ ส่วนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นเจ้าภาพในการจัดหาที่ดิน และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่พัฒนาอาชีพเกษตรกร โดยการนำแผนที่การเกษตร (Agri – Map) มาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่ต่าง ๆ ถ้าสามารถดำเนินการครบทั้งระบบ เกษตรกรจะอยู่ได้จริงและไม่ขายที่ดิน นอกจากนี้ นายเกษรา บุญราช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มอบนโยบาย 3 ต. ได้แก่ ต่อ - เต็ม - แต่ง ดังนี้

“ต่อ” คือ การสานต่อนโยบายเดิมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ติดอยู่แล้วให้มีการขยายผล ต่อเนื่อง

“เติม” คือ การเพิ่มรายละเอียดให้โครงการเดิมที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่ม จำนวนคน และเพิ่มงบประมาณ เป็นต้น

“แต่ง” คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโครงการเดิมที่ไปต่อไม่ได้หรือควรที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากขึ้น ทั้งนี้ ในการดำเนินงานจะผนึกกำลังในระดับจังหวัด โดยส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระดับพื้นที่ทั้งในระดับอำเภอและจังหวัด โดยปรับโครงสร้างการทำงานให้สามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้อย่างแท้จริง

2.5 การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของ ส.ป.ก.

ส.ป.ก. ได้มีการดำเนินการทบทวนการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนตามภารกิจหลักของ ส.ป.ก. ที่เป็นปัจจุบัน ตามแนวทางที่ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

1) แนวทางการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก ให้พิจารณาจาก

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

(2) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

(3) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

2) แนวทางการจำแนกตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ให้พิจารณาจาก

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัยงานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งในสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

(2) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

ทั้งนี้ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและตำแหน่งในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการในสังกัดตามแนวทางที่กำหนดและแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป โดย อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2561

มีมติเห็นชอบการจำแนกตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของ ส.ป.ก. จำนวน 33 สายงาน ซึ่งประกอบด้วย ประเภทสายงานหลัก จำนวน 7 สายงาน และ ประเภทสายงานสนับสนุน จำนวน 26 สายงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 การจำแนกสายงานหลักและสายงานสนับสนุนของ ส.ป.ก.

สายงานหลัก		สายงานสนับสนุน	
วิชาการ	ทั่วไป	วิชาการ	ทั่วไป
1. นักวิชาการปฐวิบุตดิน	6. นายช่างสำรวจ	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	16. เจ้าหน้าที่งานตรวจสอบบัญชี
2. นิติกร	7. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี*	2. นักจัดการงานทั่วไป	17. เจ้าหน้าที่งานธุรการ
3. นักวิชาการเงินและบัญชี*		3. นักทรัพยากรบุคคล	18. เจ้าหน้าที่งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
4. วิศวกรการเกษตร		4. นักประชาสัมพันธ์	19. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ
5. วิศวกรสำรวจ		5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	20. เจ้าหน้าที่งานสถิติ
		6. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	21. เจ้าหน้าที่งานสื่อสาร
		7. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	22. เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา
		8. นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	23. นายช่างเขียนแบบ
		9. นักวิชาการพัสดุ	24. นายช่างเครื่องกล
		10. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	25. นายช่างศิลป์
		11. นักวิทยาศาสตร์	26. นายช่างโยธา
		12. บรรณารักษ์	
		13. วิศวกรเครื่องกล	
		14. วิศวกรโยธา	
		15. สถาปนิก	
รวมทั้งหมด 7 สายงาน		รวมทั้งหมด 26 สายงาน	

หมายเหตุ *ตำแหน่งดังกล่าวอยู่ระหว่างจัดทำเหตุผลความจำเป็นประกอบการพิจารณาของ คปร. เพื่อกำหนดเป็นสายงานหลักของ ส.ป.ก.

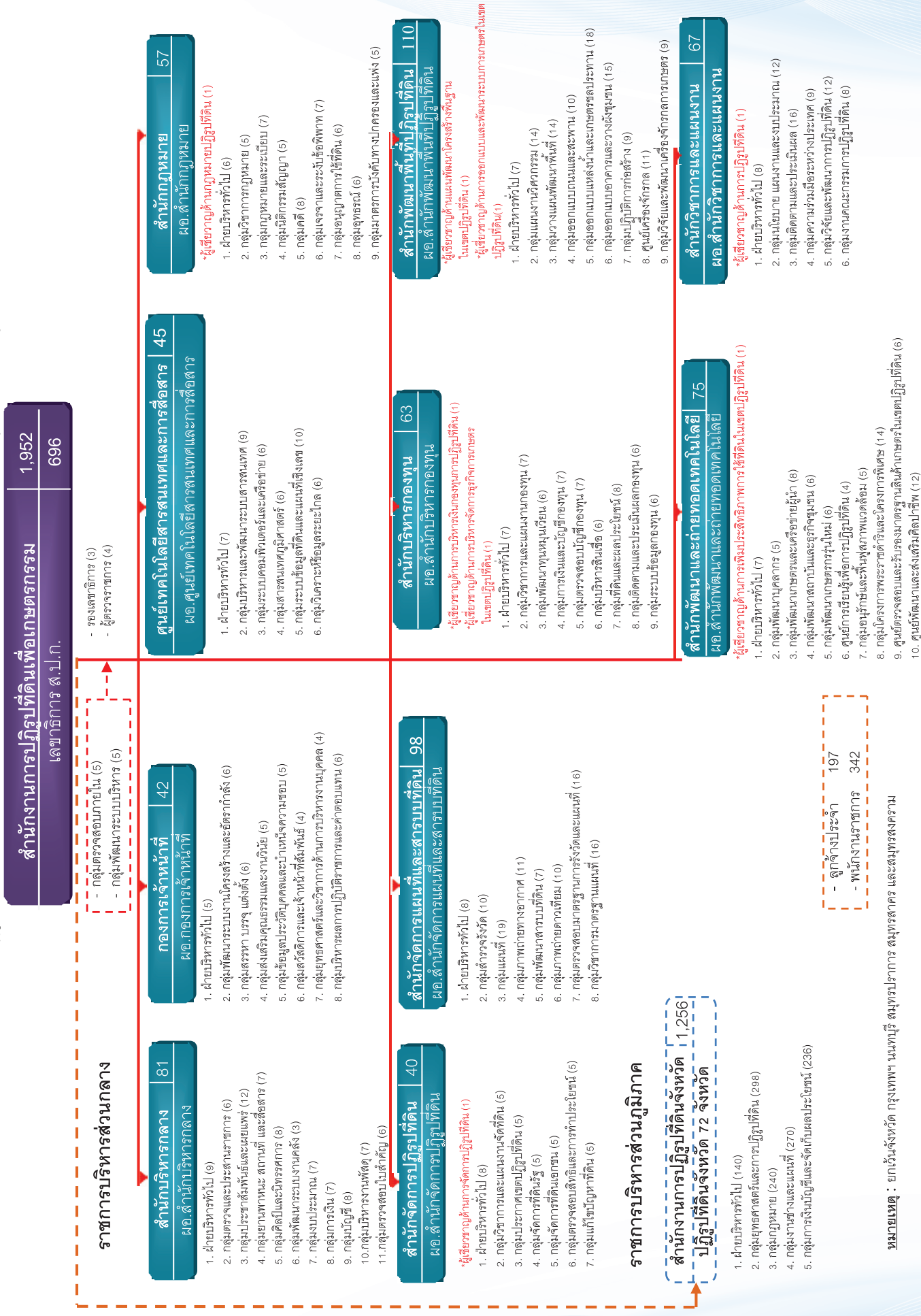
2.6 การเกษียณอายุของข้าราชการ

ในปึงบประมาณ พ.ศ. 2561 คปร. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 และตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ คปร. กำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการยุบเลิกอัตราว่างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและว่างโดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการและส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเกิน 1,000 อัตรา ซึ่ง ส.ป.ก. อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าว แนวทางการดำเนินการ คือ จัดสรรคืนทั้งหมดสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ สำหรับประเภทวิชาการและประเภททั่วไปบริหารต่อเนื่องได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ส่วนที่เหลือร้อยละ 80 ให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

- 1) ประเภทวิชาการสายงานหลักทดแทนตามความจำเป็น
- 2) ประเภทวิชาการสายงานสนับสนุนทดแทนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ร้อยละ 10
- 3) ประเภททั่วไปสายงานหลักทดแทนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ร้อยละ 10
- 4) ประเภททั่วไปสายงานสนับสนุนทดแทนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ร้อยละ 100 ยกเว้นระดับอาวุโส

โดยอัตราข้าราชการที่ส่วนราชการต้องการรับการจัดสรรคืนต้องนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาว่าจะคืนกรมเดิมหรือเกลี้ยให้กรมอื่นในกระทรวงเดียวกัน สำหรับเฉพาะสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นระยะเปลี่ยนผ่านของการดำเนินการตามมาตรการฯ และการดำเนินการตามแนวทางการทดแทนฯ ที่จะมีผลบังคับใช้สำหรับการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ คปร. พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่ภารกิจด้านการจัดซื้อจัดจ้าง/การบริหารพัสดุภาครัฐของหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของการใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หากส่วนราชการมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติในภารกิจดังกล่าวจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องใช้ตำแหน่งข้าราชการให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาและแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทดแทนดังกล่าว คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้อนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. ตอบอนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม กรณีทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้ทันที ในสัดส่วน 1 : 1 ให้กำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ ประเภททั่วไป เฉพาะ 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ โดยบังคับใช้เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.7 โครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีมติอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558



2.8 การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่(กกจ.) อยู่ระหว่างการทบทวน (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ของ ส.ป.ก. ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2561 – 2565 และแนวทาง HR. Scorecard เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้มีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยมีสาระสำคัญสรุป ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล

มิติ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์การจัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก
- 2) กลยุทธ์การศึกษางานต้นแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี (Best Practice)
- 3) กลยุทธ์การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกมิติ
- 4) กลยุทธ์การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เชิงปฏิบัติการ
- 5) กลยุทธ์การวิเคราะห์อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยใช้ตัวแทนแต่ละสำนักและจังหวัด
- 6) กลยุทธ์การศึกษาหน่วยงานต้นแบบที่สามารถดึงดูดข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง
- 7) กลยุทธ์การสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง
- 8) กลยุทธ์การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารที่จะขับเคลื่อนองค์กรที่มีคุณภาพสูงทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

- 9) กลยุทธ์การสำรวจความต้องการของผู้บริหารในการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรที่มีคุณภาพสูง
- 10) กลยุทธ์การศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบด้านการเป็นผู้บริหารยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4.0

มิติ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกไปจนถึงสถานศึกษาที่มีหลักสูตรตรงกับคุณสมบัติที่เราต้องการ
- 2) กลยุทธ์การนำโซเชี่ยลเน็ตเวิร์กมาใช้ในการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากร
- 3) กลยุทธ์การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) กลยุทธ์ Standard Time ปรับปรุงฐานข้อมูลเมื่อมีการออกคำสั่ง
- 5) กลยุทธ์การจูงใจให้บุคลากรเข้ามาใช้ในระบบ DPIS
- 6) กลยุทธ์การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังที่เหมาะสม
- 7) กลยุทธ์การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยเพื่อเปรียบเทียบจุดคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

มิติ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์การวิเคราะห์สาเหตุการสูญเสีย 3 ปีย้อนหลัง
- 2) กลยุทธ์การสร้างแนวทางเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม
- 3) กลยุทธ์การพัฒนา/ส่งเสริมความก้าวหน้าและวางแผนสืบทอดตำแหน่งตามหลักสูตรที่กำหนด
- 4) กลยุทธ์การส่งเสริมให้นำ E-learning มาใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- 5) กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- 6) กลยุทธ์การประชุมชี้แจงแนวทางการสั่งสมประสบการณ์
- 7) กลยุทธ์การสร้างความคิดเชิงนวัตกรรม
- 8) กลยุทธ์การเชิดชูคนดี คนเก่ง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

มิติ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

- 1) กลยุทธ์การจัดทำมาตรการการส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- 2) กลยุทธ์การนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินการเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วม มาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- 3) กลยุทธ์การวางระบบควบคุมภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

มิติ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์

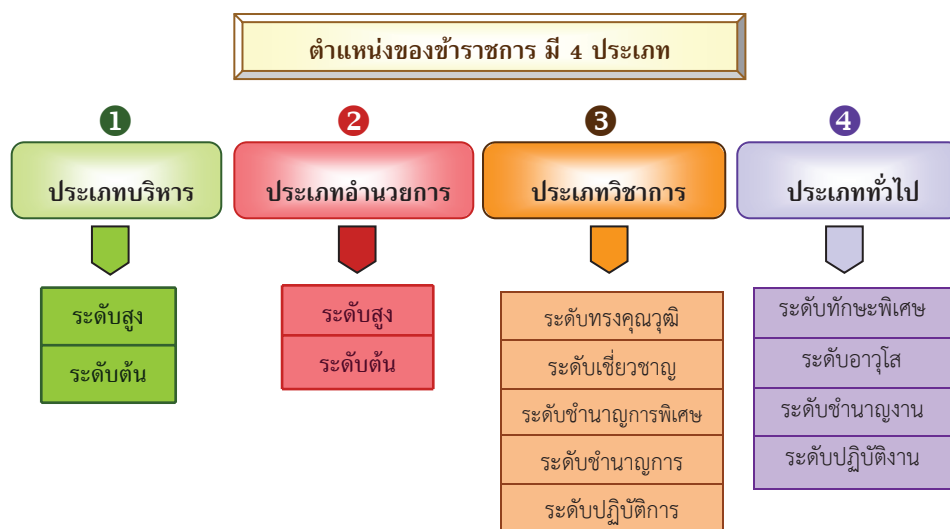
- 1) กลยุทธ์การพัฒนา 5 ส. ในที่ทำงาน เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อและอำนวยความสะดวก
- 2) กลยุทธ์การจัดทำองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace
- 3) กลยุทธ์การค้นหาความต้องการของบุคลากรด้านสวัสดิการเพิ่มเติมและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการ
- 4) กลยุทธ์การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2.9 อัตราากำลังคน

1) ข้าราชการ

กรอบอัตรากำลังคนทั้งหมดของ ส.ป.ก. (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ) มีจำนวน 2,486 อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง 2,083 ราย โดยเป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จำนวน 1,585 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 76.09 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้จำแนกข้าราชการพลเรือนออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ภาพที่ 2 ตำแหน่งข้าราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



(1) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร แยกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ แยกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แยกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด แยกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

ข้าราชการ

จำนวนข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2561) กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งข้าราชการใน ส.ป.ก. รวม 1,952 อัตรา โดยเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน 1,585 ราย หรือคิดเป็น ร้อยละ 81.20 และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 367 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 18.80 แบ่งตามการบริหาร ส่วนราชการ ได้ดังนี้

ราชการบริหารส่วนกลาง	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	498	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	198	อัตรา
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	1,087	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	169	อัตรา

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

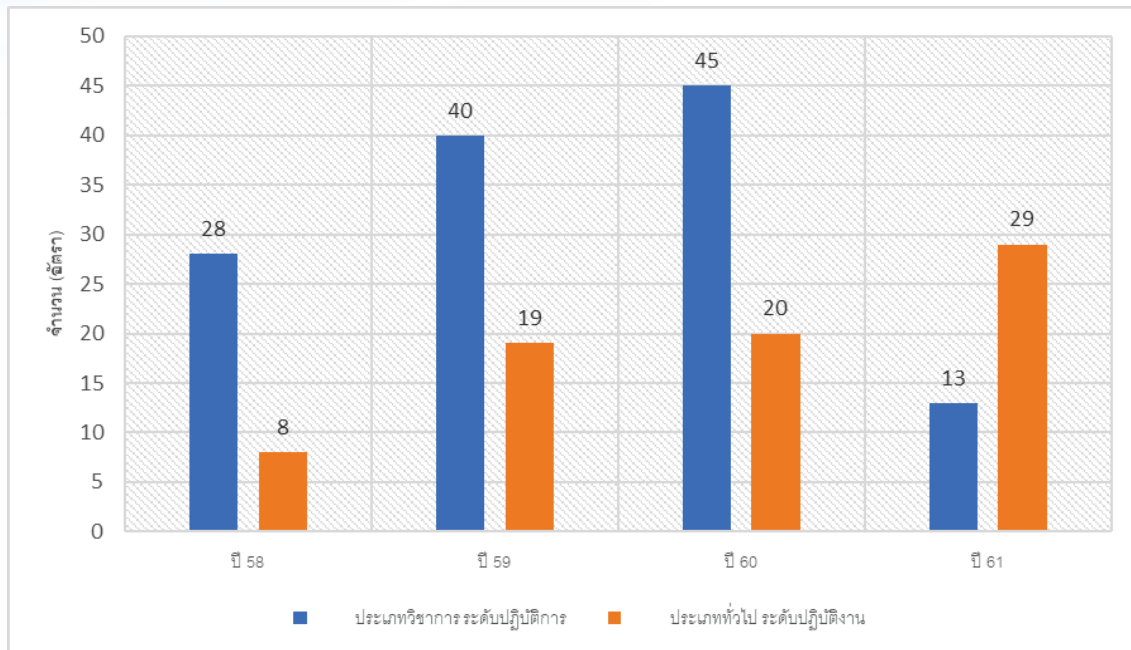
ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการ		บริหาร		รวม ทั้งหมด (ราย)
	ปง.	ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช.	ต้น	สูง	ต้น	สูง	
กรอบอัตรากำลัง	744			1,118				86		4		1,952
จำนวน (คน)	142	345	65	279	545	130	3	24	48	3	1	1,585
ร้อยละ (ตามประเภทต่าง ๆ)	25.72	62.50	11.78	29.15	56.95	13.58	0.31	33.33	66.67	75.00	25.00	-
ร้อยละ (จำนวนอัตรากำลังรวม ทุกประเภท)	8.96	21.77	4.10	17.60	34.38	8.20	0.19	1.51	3.03	0.19	0.06	-
รวมคนครอง	552			957				72		4		1,585
ร้อยละ คนครอง	74.19			85.6				83.72		100		81.2
อัตรารว่าง	192			161				14		-		367
ร้อยละ อัตรารว่าง	25.81			14.4				16.28		-		18.8

ตารางที่ 3 จำนวนข้าราชการ ส.ป.ก. ที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่าง ๆ

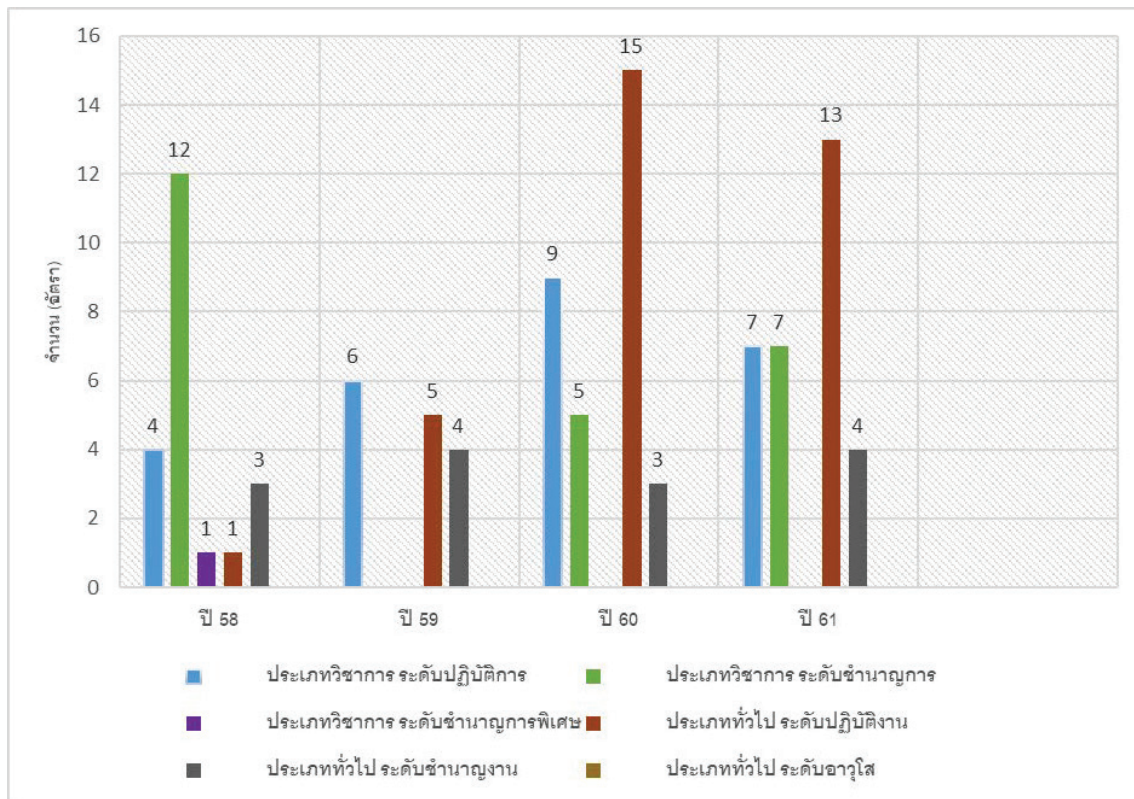
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561

ประเภท	รวม (ราย)	ระดับ											
		ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการ		บริหาร		
		ปง.	ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช.	ต้น	สูง	ต้น	สูง	
บรรจุใหม่	202	76			126								
บรรจุกลับ	7		2		2	2	1						
รับโอน	105	34	14		26	24	1		4		2		
โอนออกไป	102	35	3		43	19			1		1		
เกษียณอายุก่อนกำหนด	0												
ลาออก	213	68	63	6	33	23	16			3		1	
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	13	1	3		2	6				1			
เสียชีวิต	4	1	1	2									
รวม (ราย)	646	215	86	8	232	74	18	0	5	4	3	1	

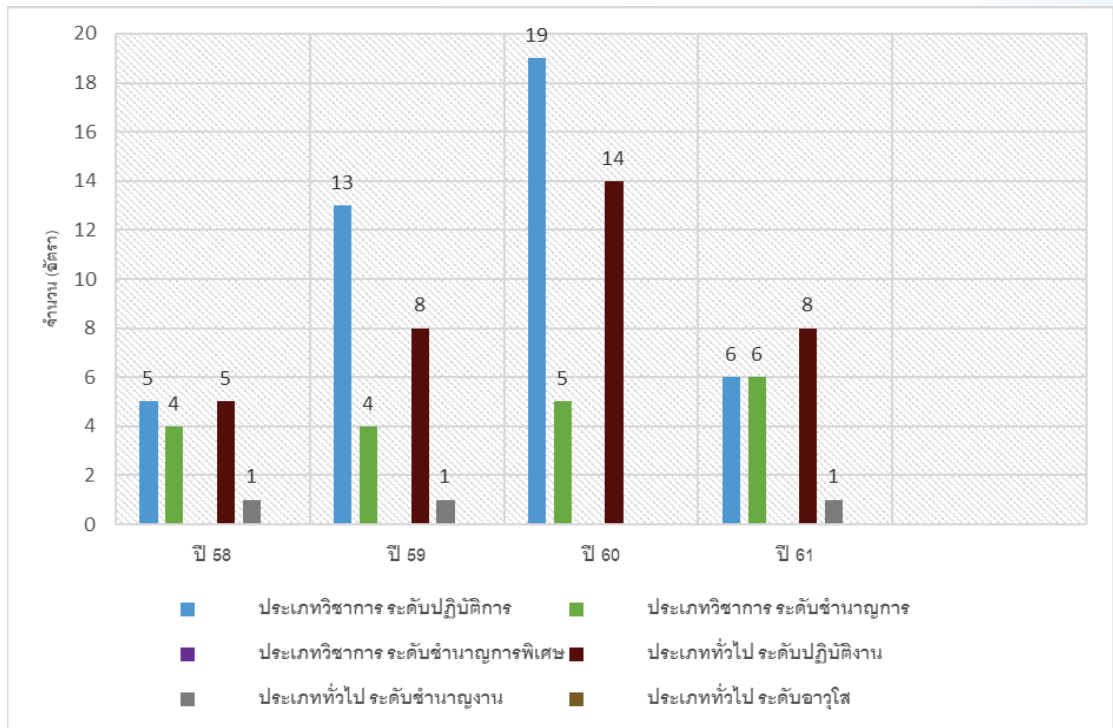
ภาพที่ 3 การบรรจุใหม่



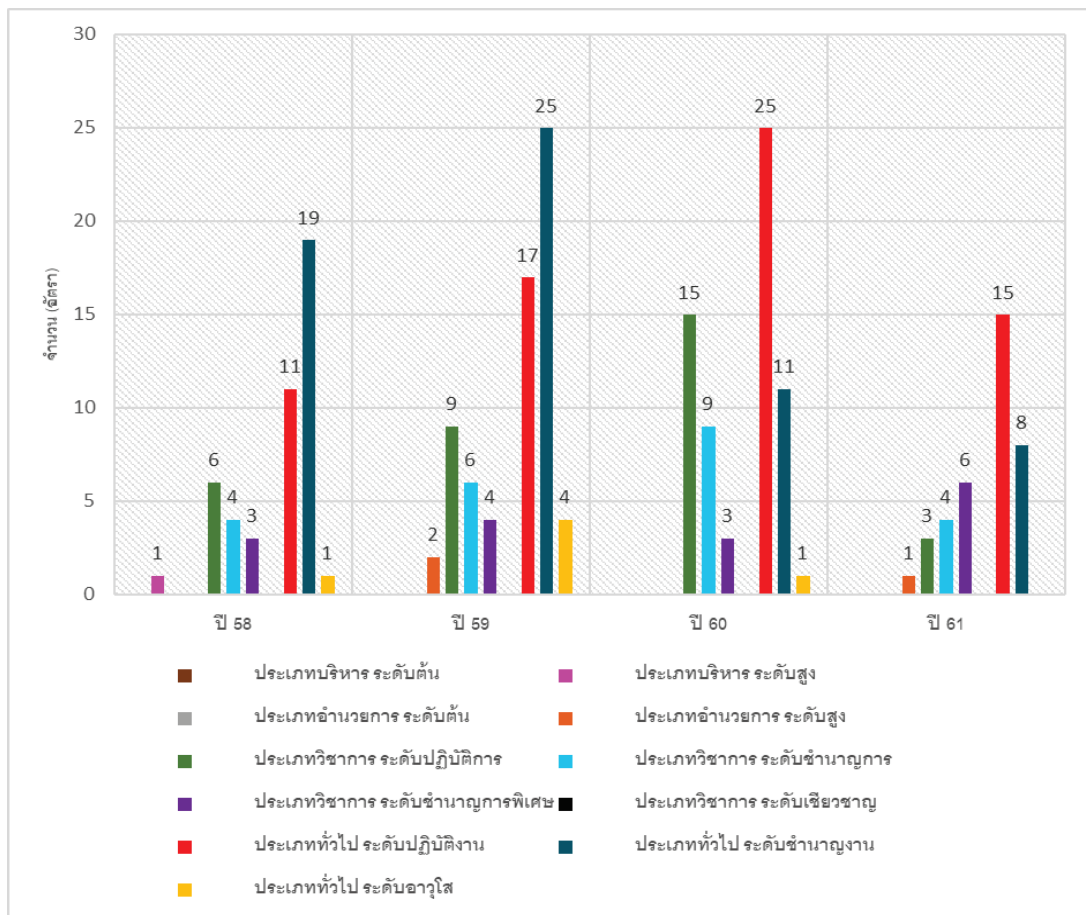
ภาพที่ 4 การรับโอน



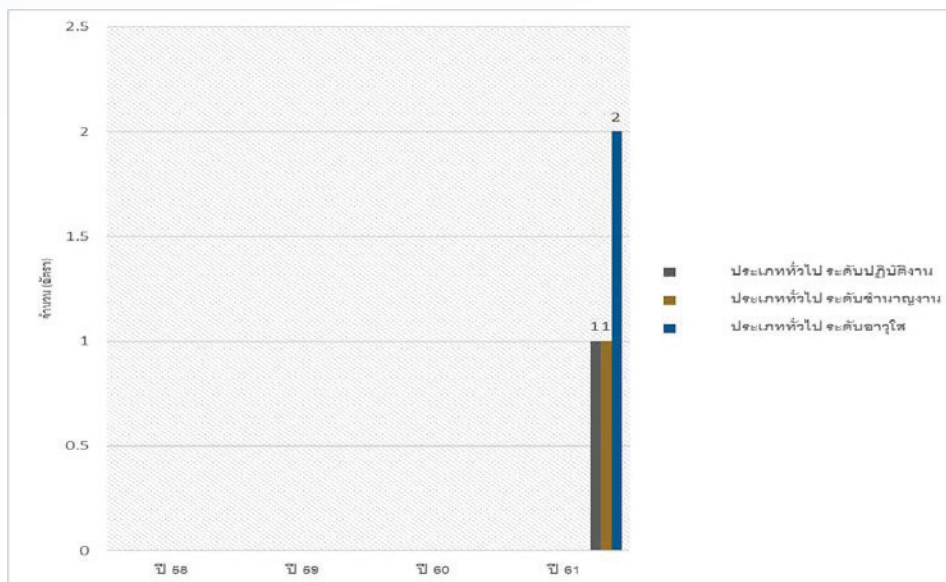
ภาพที่ 5 การให้โอน



ภาพที่ 6 การลาออก



ภาพที่ 7 เสียชีวิต



ก.พ. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ตามหนังสือที่ นร1008/ว10 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 โดยจำแนกเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน ในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนจำนวนทั้งสิ้น 245 สายงาน ซึ่ง ส.ป.ก. มีจำนวน 37 สายงาน ประกอบด้วยประเภทบริหาร 1 สายงาน ประเภทอำนวยการ 3 สายงาน ประเภทวิชาการ 20 สายงาน และประเภททั่วไป 13 สายงาน

ตารางที่ 4 รายชื่อตำแหน่งประเภทต่างๆ ในสายงานของ ส.ป.ก.

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
ประเภทบริหาร (1 สายงาน)			
1	บริหาร	นักบริหาร	ต้น-สูง
ประเภทอำนวยการ (3 สายงาน)			
1	อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ต้น-สูง
2	อำนวยการเฉพาะด้าน	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	ต้น-สูง
3	ตรวจราชการกรม	ผู้ตรวจราชการกรม	สูง
ประเภทวิชาการ (20 สายงาน)			
1	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.- ชก.
2	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.-ชพ.
3	นิติการ	นักนิติการ	ปก.-ชช.
4	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.-ชช.
5	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.-ชพ.
6	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.- ชพ.
7	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์	ปก.- ชพ.
8	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.-ชพ.
9	วิชาการตรวจสอบบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	ปก.-ชพ.

ตารางที่ 4 รายชื่อตำแหน่งประเภทต่างๆ ในสายงานของ ส.ป.ก. (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
10	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.-ชพ.
11	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปก.-ชพ.
12	วิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปก.-ชก.
13	วิชาการปฏิรูปที่ดิน	นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	ปก.-ชช.
14	วิชาการแผนที่ภาพถ่าย	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	ปก.-ชพ.
15	วิศวกรรมการเกษตร	วิศวกรการเกษตร	ปก.-ชช.
16	วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปก.-ชพ.
17	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	ปก.-ชช.
18	วิศวกรรมสำรวจ	วิศวกรสำรวจ	ปก.-ชพ.
19	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปก.-ชพ.
20	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปก.-ชก.
ประเภททั่วไป (13 สายงาน)			
1	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.-อว.
2	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.-ชง.
3	ปฏิบัติงานสถิติ	เจ้าพนักงานสถิติ	ปง.-ชง.
4	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.-อว.
5	ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชี	เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	ปง.-ชง.
6	ปฏิบัติงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ปง.-ชง.
7	ปฏิบัติงานสื่อสาร	เจ้าพนักงานสื่อสาร	ปง.-ชง.
8	ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	ปง.-ชง.
9	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ปง.-อว.
10	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ปง.-ชง.
11	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปง.-อว.
12	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปง.-อว.
13	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ปง.-อว.

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนข้าราชการทั้งหมดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในราชการบริหารส่วนกลางในแต่ละ สำนัก กอง ศูนย์ และราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน ส.ป.ก.จังหวัด รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ลำดับ	สำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก.จังหวัด	กรอบ อัตรากำลัง	ครอง ตำแหน่ง	ร้อยละ	อัตรารว่าง (อัตรา)
รวม (อัตรา)		1,952	1,585	81.20	367
ราชการบริหารส่วนกลาง		696	498	71.55	198
1	ส่วนกลาง	8	8	100.00	0
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	5	100.00	0
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	4	80.00	1
4	สำนักบริหารกลาง	81	56	69.14	25
5	กองการเจ้าหน้าที่	42	36	85.71	6
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	45	30	66.67	15
7	สำนักกฎหมาย	57	51	89.47	6
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	40	32	80.00	8
9	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	98	66	67.35	32
10	สำนักบริหารกองทุน	63	42	66.67	21
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	110	65	59.09	45
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	75	57	76.00	18
13	สำนักวิชาการและแผนงาน	67	46	68.66	21
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค		1,262	1,087	86.13	169
1	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดกระบี่	19	14	73.68	5
2	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี	22	16	72.73	6
3	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์	21	17	80.95	4
4	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดกำแพงเพชร	22	19	86.36	3
5	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดขอนแก่น	23	23	100.00	0
6	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดจันทบุรี	13	10	76.92	3
7	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดฉะเชิงเทรา	23	16	69.57	7
8	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดชลบุรี	16	16	100.00	0
9	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดชัยนาท	12	10	83.33	2
10	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดชัยภูมิ	25	21	84.00	4
11	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดชุมพร	20	16	80.00	4
12	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงราย	20	19	95.00	1
13	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่	22	21	95.45	1
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดตรัง	17	14	82.35	3

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	สำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก.จังหวัด	กรอบ อัตรากำลัง	ครอง ตำแหน่ง	ร้อยละ	อัตราว่าง (อัตรา)
15	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดตราด	14	12	85.71	2
16	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดตาก	15	12	80.00	3
17	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครนายก	12	8	66.67	4
18	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครปฐม	12	10	83.33	2
19	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครพนม	17	16	94.12	1
20	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครราชสีมา	27	25	92.59	2
21	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช	19	17	89.47	2
22	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครสวรรค์	23	15	65.22	8
23	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนราธิวาส	11	10	90.91	1
24	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดน่าน	20	19	95.00	1
25	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดบึงกาฬ	21	19	90.48	2
26	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดบุรีรัมย์	22	19	86.36	3
27	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดปทุมธานี	14	13	92.86	1
28	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	14	11	78.57	3
29	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดปราจีนบุรี	16	13	81.25	3
30	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดปัตตานี	11	9	81.82	2
31	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	14	12	85.71	2
32	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพะเยา	17	14	82.35	3
33	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพังงา	10	9	90.00	1
34	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพัทลุง	15	15	100.00	0
35	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร	16	14	87.50	2
36	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิษณุโลก	16	13	81.25	3
37	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเพชรบุรี	10	9	90.00	1
38	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์	23	20	86.96	3
39	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดแพร่	18	18	100.00	0
40	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดภูเก็ต	10	8	80.00	2
41	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดมหาสารคาม	18	17	94.44	1
42	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดมุกดาหาร	18	18	100.00	0
43	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดแม่ฮ่องสอน	10	8	80.00	2
44	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดยโสธร	16	16	100.00	0
45	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดยะลา	10	9	90.00	1

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	สำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก.จังหวัด	กรอบ อัตรากำลัง	ครอง ตำแหน่ง	ร้อยละ	อัตราว่าง (อัตรา)
46	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด	22	20	90.91	2
47	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระนอง	10	7	70.00	3
48	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง	13	10	76.92	3
49	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดราชบุรี	15	12	80.00	3
50	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดลพบุรี	20	18	90.00	2
51	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดลำปาง	17	16	94.12	1
52	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดลำพูน	13	12	92.31	1
53	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเลย	22	19	86.36	3
54	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดศรีสะเกษ	21	19	90.48	2
55	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสกลนคร	23	21	91.30	2
56	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสงขลา	21	19	90.48	2
57	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสตูล	11	9	81.82	2
58	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสระแก้ว	21	15	71.43	6
59	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสระบุรี	17	12	70.59	5
60	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสิงห์บุรี	6	4	66.67	2
61	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย	16	16	100.00	0
62	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี	23	20	86.96	3
63	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุราษฎร์ธานี	26	21	80.77	5
64	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุรินทร์	24	22	91.67	2
65	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดหนองคาย	18	17	94.44	1
66	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดหนองบัวลำภู	22	18	81.82	4
67	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอำนาจเจริญ	16	15	93.75	1
68	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอุดรธานี	23	19	82.61	4
69	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอุดรดิตถ์	18	17	94.44	1
70	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอุทัยธานี	22	20	90.91	2
71	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี	26	23	88.46	3
72	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดอ่างทอง	6	6	100	0

โครงสร้างอายุข้าราชการ

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลอายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ในแต่ละช่วงอายุ พบว่า อายุเฉลี่ยของข้าราชการ ส.ป.ก. อยู่ที่ 44.07 ปี ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี จำนวน 328 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.69 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 35-39 ปี มีจำนวน 303 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.12 และอยู่ในช่วงอายุ 30-34 ปี มีจำนวน 241 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 15.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุจำแนกตามสำนัก กอง ศูนย์ และ ส.ป.ก.จังหวัด

ลำดับ	ส่วนราชการ	ช่วงอายุของข้าราชการ								รวม (ราย)	อายุ เฉลี่ย (ปี)
		≤ 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥ 55		
	ราชการบริหารส่วนกลาง	0	24	91	94	56	50	63	120	498	44.40
1	ส่วนกลาง							2	6	8	57.55
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน			1		1		1	2	5	48.86
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร			1			2		1	4	46.48
4	สำนักบริหารกลาง		3	8	6	9	7	10	13	56	45.13
5	กองการเจ้าหน้าที่		3	8	6	4	5	3	7	36	41.89
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		3	5	2	1	6	3	10	30	45.73
7	สำนักกฎหมาย		2	9	13	7	4	10	6	51	42.47
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน		1	6	11	5	2	1	6	32	41.41
9	สำนักจัดการแผนที่และ สารบบที่ดิน		8	8	8	7	4	11	20	66	45.56
10	สำนักบริหารกองทุน			5	10	4	4	3	16	42	46.67
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน		1	12	11	7	5	7	22	65	45.66
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี		3	11	16	6	8	8	5	57	41.61
13	สำนักวิชาการและแผนงาน			17	11	5	3	4	6	46	40.24
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	4	39	150	209	182	148	147	208	1,087	44.04
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	4	39	150	209	182	148	147	208	1,087	44.04
	รวม (ราย)	4	63	241	303	238	198	210	328	1,585	44.07

โครงสร้างอายุข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสายงาน จำนวน 37 สายงาน แบ่งเป็นประเภทบริหาร 1 สายงาน ประเภทอำนวยการ 3 สายงาน ประเภทวิชาการ 20 สายงาน และประเภททั่วไป 13 สายงาน ซึ่งตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการเฉพาะด้านมีอายุมากที่สุด 59 ปี และผู้ตรวจราชการกรม มีอายุเฉลี่ยมากที่สุด 58.50 ปี รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งบริหารมีอายุเฉลี่ย 56.00 ปี และประเภทอำนวยการ 55.03 ปี ถ้าพิจารณาในสายงานหลักที่มีความจำเป็นในการดำเนินการกิจจัดที่ดินของ ส.ป.ก. ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการปฏิรูปที่ดิน จำนวน 376 ราย มีอายุเฉลี่ย 42.74 ปี ตำแหน่งนิติกร จำนวน 260 ราย มีอายุเฉลี่ย 41.60 ปี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 135 ราย มีอายุเฉลี่ย 42.54 ปี ตำแหน่งวิศวกรการเกษตร จำนวน 9 ราย มีอายุเฉลี่ย 39.67 ปี ตำแหน่งวิศวกรสำรวจ จำนวน 5 ราย มีอายุเฉลี่ย 35.40 ปี ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

จำนวน 241 ราย อายุเฉลี่ย 45.23 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 114 ราย อายุเฉลี่ย 44.62 ปี

ตารางที่ 7 อายุข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสายงาน จำนวน 37 สายงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ช่วงอายุของข้าราชการ								รวม (ราย)	อายุ เฉลี่ย (ปี)
		≤ 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥ 55		
	ประเภทบริหาร (1 สายงาน)	0	0	0	0	0	0	2	2	4	56
1	นักบริหาร							2	2	4	56
	ประเภทอำนวยการ (3 สายงาน)	0	0	0	0	3	1	20	48	72	57.51
1	ผู้อำนวยการ					3	1	20	43	67	55.03
2	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน								1	1	59
3	ผู้ตรวจราชการกรม								4	4	58.5
	ประเภทวิชาการ (20 สายงาน)	0	24	177	228	184	139	96	109	957	40.45
1	นักจัดการงานทั่วไป		1	2	8	6	3	3	5	28	44.14
2	นักทรัพยากรบุคคล		1	9	7	1	5	1	4	28	40.25
3	นิติกร		13	45	59	52	37	35	19	260	41.6
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			12	7	5		2	4	30	39.5
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์			2	1	1	1		5	10	47.2
6	นักวิชาการพัสดุ				2	1		1		4	41
7	นักวิเทศสัมพันธ์			2			1		1	4	41.5
8	นักวิชาการเงินและบัญชี		2	13	35	36	26	13	10	135	42.54
9	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี				1	1	1		1	4	46
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			1		1		1	2	5	48.4
11	นักประชาสัมพันธ์			2				1		3	39.67
12	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		1							1	27
13	นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน		2	69	92	69	57	36	51	376	42.74
14	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย		2	6	5	3	5	3	3	27	41.85
15	วิศวกรการเกษตร			2	4	1	1		1	9	39.67
16	วิศวกรเครื่องกล			3						3	31.33
17	วิศวกรโยธา		1	4	5	3	1		3	17	40.65
18	วิศวกรสำรวจ		1	2	1	1				5	35.4
19	สถาปนิก			3	1	2	1			7	37.57
20	บรรณารักษ์					1				1	41

ตารางที่ 7 อายุข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกตามสายงาน จำนวน 37 สายงาน (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ช่วงอายุของข้าราชการ								รวม (ราย)	อายุเฉลี่ย (ปี)
		≤ 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥ 55		
ประเภททั่วไป (13 สายงาน)		4	39	64	75	51	58	92	169	552	48.10
1	เจ้าพนักงานธุรการ		9	16	22	16	20	21	36	140	45.36
2	เจ้าพนักงานพัสดุ		1				1			2	39
3	เจ้าพนักงานสถิติ						1			1	46
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		9	14	22	10	12	19	28	114	44.62
5	เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี						1			1	49
6	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์									0	
7	เจ้าพนักงานสื่อสาร						1		1	2	51.5
8	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา									0	
9	นายช่างศิลป์					3			3	6	49.33
10	นายช่างเขียนแบบ						2	1	2	5	53.2
11	นายช่างเครื่องกล					2	2	3	3	10	50.2
12	นายช่างโยธา						2	6	22	30	55.63
13	นายช่างสำรวจ	4	20	34	31	20	16	42	74	241	45.23

โครงสร้างอายุราชการ

อายุราชการเฉลี่ยของข้าราชการของ ส.ป.ก. จำนวน 1,585 ราย อยู่ที่ 16.86 ปี ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการในช่วง 5-9 ปี จำนวน 319 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.13 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุราชการในช่วง 0 - 4 ปี จำนวน 284 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 17.92 ปี ทั้งนี้ อายุราชการในช่วง 30-35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 309 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.50 ปี ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้อยู่ในช่วงใกล้จะเกษียณอายุราชการ ในทางกลับกันข้าราชการบรรจุใหม่ รับโอน ฯลฯ ที่มีอายุราชการไม่ถึง 4 ปี มีจำนวนมากถึง 284 ราย ซึ่งทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อยอาจทำให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

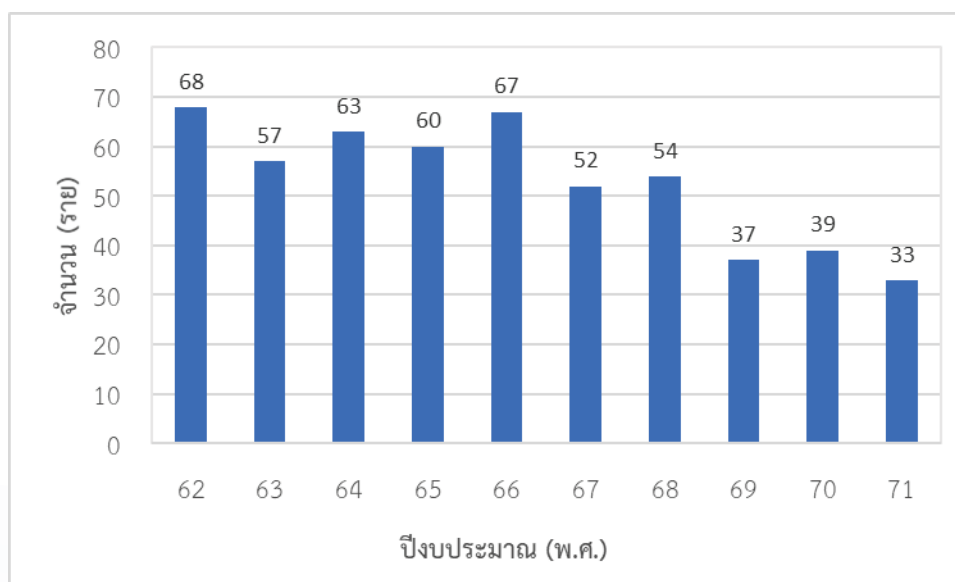
ตารางที่ 8 จำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุราชการ

ลำดับ	สำนัก/กอง	ช่วงอายุราชการ (ปี)								รวม (ราย)	อายุเฉลี่ย (ปี)
		0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	≥ 35		
	ราชการบริหารส่วนกลาง	90	112	43	28	41	61	72	51	498	17.67
1	ส่วนกลาง						1	2	5	8	34.63
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน		1	1		1	1	1		5	20.8
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1		1		1		1		4	17.25
4	สำนักบริหารกลาง	13	7	1	4	4	12	9	6	56	18.61
5	กองการเจ้าหน้าที่	5	14	3	2	2	6	4	0	36	14.03
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	6	4	0	2	1	9	6	2	30	19.57
7	สำนักกฎหมาย	5	14	8	7	11	2	1	3	51	15.04
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	6	9	6	1	3	0	5	2	32	14.28
9	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	16	14	2	0	1	6	14	13	66	18.77
10	สำนักบริหารกองทุน	5	4	6	4	2	4	7	10	42	21.93
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	16	7	6	2	5	6	17	6	65	18.98
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	11	21	3	2	5	10	2	3	57	13.82
13	สำนักวิชาการและแผนงาน	6	17	6	4	5	4	3	1	46	12.83
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค										
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	194	207	109	103	148	140	106	80	1,087	16.67
	รวม (ราย)	284	319	152	131	189	201	178	131	1,585	16.86

การเกษียณอายุราชการ

การเกษียณอายุ 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 – 2571 มีข้าราชการเกษียณอายุ รวม 530 ราย เฉลี่ยปีละ 53 ราย โดยแบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 179 ราย และราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 351 ราย

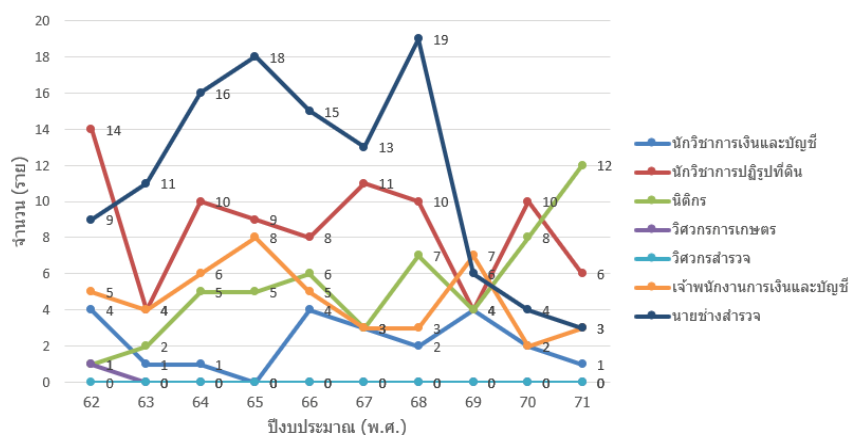
ภาพที่ 8 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2571



ตารางที่ 9 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2571 จำแนกตามสังกัด

ลำดับ	สังกัด/ปี	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	รวม (ราย)
ราชการบริหารส่วนกลาง		31	26	24	17	19	15	18	7	10	12	179
1	ส่วนกลาง	3	1	1	1	0	1	0	1	0	0	8
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
4	สำนักบริหารกลาง	2	3	4	2	2	1	3	3	1	1	22
5	กองการเจ้าหน้าที่	0	1	2	1	3	0	1	0	1	1	10
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	2	2	1	3	2	0	0	1	1	13
7	สำนักกฎหมาย	3	2	0	0	1	1	1	0	3	4	15
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	0	2	0	2	2	0	1	0	0	0	7
9	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	8	4	5	1	1	4	5	1	0	1	30
10	สำนักบริหารกองทุน	7	1	3	1	3	1	0	1	2	0	19
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	3	9	5	3	3	2	1	1	1	2	30
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1	1	1	2	0	2	3	0	1	2	13
13	สำนักวิชาการและแผนงาน	2	0	1	2	1	0	2	0	0	0	8
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค		37	31	39	43	48	37	36	30	29	21	351
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	37	31	39	43	48	37	36	30	29	21	351
รวม (ราย)		68	57	63	60	67	52	54	37	39	33	530

ภาพที่ 9 การเกษียณอายุในสายงานหลักประจำปี พ.ศ. 2562 - 2571



เมื่อพิจารณาสายงานหลักที่มีการเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2571 พบว่าสายงานที่มีการเกษียณอายุมากที่สุด ได้แก่ สายงานนายช่างสำรวจ มีผู้เกษียณอายุ จำนวน 114 ราย นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน จำนวน 86 ราย นิติกร จำนวน 53 ราย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 46 ราย นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 22 ราย และวิศวกรการเกษตร จำนวน 1 ราย ซึ่งภารกิจหลักของ ส.ป.ก. คือ การจัดที่ดิน การพัฒนา และงานเพิ่มรายได้มีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งใน 7 สายงานหลักดังกล่าวในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งผลให้ ส.ป.ก. มีแนวโน้มต้องสูญเสียข้าราชการในสายงานหลักเป็นจำนวนมากอันอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจดังกล่าวได้

ตารางที่ 10 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2571 จำแนกตามชื่อสายงาน

ลำดับ	สายงาน/ปีเกษียณ	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	รวม (ราย)
1	นักบริหาร	1	1				1		1			4
2	ผู้ตรวจราชการ	2		1	1							4
3	ผู้อำนวยการ	14	7	6	5	10	4	5	4	5	3	63
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร)	1										1
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1		2							4
6	นักจัดการงานทั่วไป		2	2		1	1	1	1			8
7	นักทรัพยากรบุคคล			2	1	1		1				5
8	นักประชาสัมพันธ์							1				1
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์			2		2	1					5
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	4	1	1		4	3	2	4	2	1	22
11	นักวิชาการช่างศิลป์											0
12	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	1										1
13	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1			1			1				3
14	นักวิชาการปฏิบัติที่ดิน	14	4	10	9	8	11	10	4	10	6	86
15	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย		2			1	1	1		1		6
16	นักวิชาการพัสดุ								1			1
17	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา											0
18	นักวิทยาศาสตร์					1						1
19	นิติกร	1	2	5	5	6	3	7	4	8	12	53
20	บรรณารักษ์											0
21	วิศวกรการเกษตร	1										1
22	วิศวกรเครื่องกล											0
23	วิศวกรโยธา		2	1								3
24	วิศวกรสำรวจ											0
25	สถาปนิก											0
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5	4	6	8	5	3	3	7	2	3	46
27	เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี											0
28	เจ้าพนักงานธุรการ	6	14	4	6	7	8	2	3	5	3	58
29	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์											0
30	เจ้าพนักงานพัสดุ											0
31	เจ้าพนักงานสถิติ											0
32	เจ้าพนักงานสื่อสาร					1						1
33	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา											0
34	นายช่างเขียนแบบ	2						1				3
35	นายช่างเครื่องกล			1	1		1		1		1	5
36	นายช่างโยธา	4	5	5	3	5	2		1	2	1	28
37	นายช่างศิลป์	1	1	1								3
38	นายช่างสำรวจ	9	11	16	18	15	13	19	6	4	3	114
รวม (ราย)		68	57	63	60	67	52	54	37	39	33	530

ตารางที่ 11 เพศข้าราชการจำแนกตามสังกัด

ที่	เพศ/สังกัด	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
1	ชาย	216	498	714
	ร้อยละ	43.37	45.81	45.05
2	หญิง	282	589	871
	ร้อยละ	56.63	54.19	54.95
รวม	ราย	498	1,087	1,585
	ร้อยละ	100	100	100

ตารางที่ 11 แสดง เพศของข้าราชการแยกตามสังกัด และประเภทตำแหน่ง พบว่า ส.ป.ก. มีข้าราชการที่เป็นเพศชาย จำนวน 714 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 45.05 และเพศหญิง จำนวน 871 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 54.95 โดยข้าราชการที่เป็นเพศหญิง มีจำนวนมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ซึ่งหากพิจารณาตามการแบ่งการบริหารราชการ พบว่า ราชการบริหารส่วนกลาง มีข้าราชการเป็นเพศชาย จำนวน 216 ราย เพศหญิง จำนวน 282 ราย และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีข้าราชการเป็นเพศชาย จำนวน 498 ราย เป็นเพศหญิง จำนวน 589 ราย

ตารางที่ 12 เพศข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	เพศ/ประเภทตำแหน่ง	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	รวม
1	ชาย	3	48	362	301	714
	ร้อยละ	75.00	66.67	37.83	54.53	45.05
2	หญิง	1	24	595	251	871
	ร้อยละ	25.00	33.33	62.17	45.47	54.95
รวม	ราย	4	72	957	552	1,585
	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ตารางที่ 13 เพศข้าราชการจำแนกตามประเภท และระดับตำแหน่ง

ระดับ/เพศ		เพศ		ร้อยละ		รวม	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ราย	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	87	55	61.27	38.73	142.00	100.00
	ชำนาญงาน	158	187	45.80	54.20	345.00	100.00
	อาวุโส	56	9	86.15	13.85	65.00	100.00
ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	96	183	34.41	65.59	279.00	100.00
	ชำนาญการ	200	345	36.70	63.30	545.00	100.00
	ชำนาญการพิเศษ	65	65	50.00	50.00	130.00	100.00
	เชี่ยวชาญ	1	2	33.33	66.67	3.00	100.00
ประเภทอำนวยการ	ต้น	19	5	79.17	20.83	24.00	100.00
	สูง	29	19	60.42	39.58	48.00	100.00
ประเภทบริหาร	ต้น	2	1	66.67	33.33	3.00	100.00
	สูง	1	0	100.00	0.00	1.00	100.00
รวม (ราย)		714	871	45.05	54.95	1,585.00	100.00

การศึกษา

ระดับการศึกษาของข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 954 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 60.19 ในขณะที่ข้าราชการที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 286 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 18.04 ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	การศึกษา/สังกัด	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	73	213	286
	ร้อยละ	4.61	13.44	18.04
2	ปริญญาตรี	271	683	954
	ร้อยละ	17.10	43.09	60.19
3	ปริญญาโท	143	191	334
	ร้อยละ	9.022	12.050	21.073
4	ปริญญาเอก	11	0	11
	ร้อยละ	0.69	-	0.69
รวม	ราย	498	1087	1585
	ร้อยละ	31.42	68.58	100

2) พนักงานราชการ

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของ ส.ป.ก. ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2561 มีจำนวนทั้งหมด 342 อัตรา โดยจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 พนักงานราชการจำแนกตามกลุ่มงาน

ลำดับ	ประเภท	กรอบอัตรา	ครองตำแหน่ง	ร้อยละ	อัตราว่าง	ร้อยละ
1	พนักงานราชการ	333	320	96.10	13	3.90
	1.1 กลุ่มบริการ	145	140	42.04	5	3.45
	1.2 กลุ่มงานเทคนิค	9	9	2.70	0	-
	1.3 กลุ่มงานบริหารทั่วไป	173	168	50.45	5	2.89
	1.4 กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	6	3	0.90	3	50.00
2	พนักงานราชการพิเศษ	9	0	-	9	100.00
	2.1 กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	9	0	-	9	100.00
รวม (ราย)		342	320	93.57	22	6.43

*หมายเหตุ กรอบพนักงานราชการ จำนวน 342 อัตรา รวมพนักงานราชการตามมติ ครม. 5 ตุลาคม 2547 จำนวน 62 อัตรา

จากกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจำนวน 342 อัตรา พบว่า มีพนักงานราชการครองตำแหน่งอยู่ 320 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 93.57 ซึ่งจำแนกตามกลุ่มงานได้ 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ 140 ราย กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน 9 ราย กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 168 ราย กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 3 ราย ที่เหลือเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 22 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 6.43

ในส่วนของอัตรากำลังพนักงานราชการของ ส.ป.ก. ในแต่ละสำนัก กอง ศูนย์และ ส.ป.ก.จังหวัด โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง และกลุ่มงาน พบว่า สพท. มีพนักงานราชการมากที่สุด จำนวน 35 ราย รองลงได้แก่ สบก. จำนวน 15 ราย และ กกจ. จำนวน 15 ราย โดยพิจารณาตามการแบ่งการบริหารราชการ ตามตารางที่ 16 ดังนี้

ราชการบริหารส่วนกลาง	กรอบอัตรากำลัง	164	ราย*	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	149	ราย	หรือคิดเป็นร้อยละ 90.85
	ตำแหน่งว่าง	15	ราย	หรือคิดเป็นร้อยละ 9.15
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กรอบอัตรากำลัง	178	ราย	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	171	ราย	หรือคิดเป็นร้อยละ 96.07
	ตำแหน่งว่าง	7	ราย	หรือคิดเป็นร้อยละ 3.93

หมายเหตุ : * รวมพนักงานราชการตามมติ ครม. 5 ต.ค. 2547

ตารางที่ 16 สรุปอัตราค่าจ้างพนักงานราชการจำแนกตามประเภทกลุ่มงาน

สำนัก/กอง/ศูนย์	พนักงานราชการทั่วไป												พนักงานราชการพิเศษ			รวมตามกรอบ	รวมบรรจุ	รวมอัตราว่าง
	กลุ่มงานบริการ			กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป			กลุ่มงานบริหารทั่วไป			กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ			กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ					
	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุ	อัตราว่าง	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุ	อัตราว่าง	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุ	อัตราว่าง	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุ	อัตราว่าง	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุ	อัตราว่าง			
กลุ่มตรวจสอบภายใน																0	0	0
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	1					2	2								3	3	0
สำนักบริหารกลาง	6	6					9	9								15	15	0
กองการเจ้าหน้าที่	2	2					13	13								15	15	0
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	1					3	3		1		1				5	4	1
สำนักกฎหมาย							1	1		2	2		1		1	4	3	1
สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	1	1					3	3					4		4	8	4	4
สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน							2	2					1		1	3	2	1
สำนักบริหารกองทุน	1		1										1		1	2	0	2
สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน								2								2	2	0
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	14	12	2				18	18		2	1	1	1		1	35	31	4
สำนักวิชาการและแผนงาน	1	1					7	7		1		1	1		1	10	8	2
รวมส่วนกลาง	27	24	3	0	0	0	60	60	0	6	3	3	9	0	9	102	87	15
ส.ป.ก. จังหวัด	56	54	2	9	9		113	108	5							178	171	7
รวมกรอบปกติ	83	78	5	9	9	0	173	168	5	6	3	3	9	0	9	280	258	22
มติ ครม. 5 ต.ค. 2547	62	62														62	62	0
รวม (ราย)	145	140	5	9	9	0	173	168	5	6	3	3	9	0	9	342	320	22

ตารางที่ 17 พนักงานราชการแบ่งตามชื่อตำแหน่ง

ตำแหน่ง/สังกัด			ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		รวม
			บรรจุ	ว่าง	บรรจุ	ว่าง	
พนักงานราชการทั่วไป	1. กลุ่มงานบริการ	1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2		6		8
		2. เจ้าพนักงานธุรการ	10		4	1	15
		3. เจ้าพนักงานเกษตร	2				2
		4. เจ้าหน้าที่ดูแลสถานที่และระบบสาธารณูปโภค		1			1
		5. เจ้าหน้าที่ธุรการ	4		44	1	49
		6. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	2				2
		7. เจ้าหน้าที่เกษตร		2			2
		8. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1				1
		9. พนักงานจัดเก็บเอกสาร	1				1
		10. พนักงานดูแลสถานที่และสาธารณูปโภค	1				1
		11. พนักงานจัดระบบข้อมูลและบริการ	1				1
		12. พนักงานขับรถยนต์	2				2
		13. นักการภารโรง	1				1
		14. คนงานเกษตร	8				8
		15. คนงานทั่วไป	51				51
			รวม	86	3	54	2
	2. กลุ่มงานเทคนิค	1. นายช่างสำรวจ			9		9
		รวม	0	0	9	0	9
	3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	1. พนักงานพัฒนาระบบราชการ	2				2
		2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	9				9
		3. เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน	34		83	4	121
		4. บุคลากร	11				11
		5. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	1				1
		6. นิติกร			15	1	16
		7. นักวิชาการเงินและบัญชี	2		10		12
		8. เจ้าหน้าที่แผนที่ภาพถ่าย	1				1
		รวม	60	0	108	5	173
	4. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	1. ผู้ช่วยงานด้านคดี	2				2
		2. นักพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศ		1			1
		3. นักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการรับรองระบบการผลิตพืช	1				1
		4. นักพัฒนาการผลิตและส่งเสริมสินค้าเกษตร		1			1
		5. นักพัฒนาทรัพยากรชุมชน		1			1
		รวม	3	3	0	0	6
พนักงานราชการพิเศษ	5. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	1. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานศิลปาชีพและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ		1		1	
		2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการที่ดิน		1		1	
		3. ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบการถือครองที่ดิน		1		1	
		4. ผู้เชี่ยวชาญด้านสารบบทะเบียนที่ดิน		1		1	
		5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดินและผลประโยชน์กองทุน		1		1	
		6. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการตรวจสอบการถือครองที่ดิน		1		1	
		7. ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายแผนงานและงบประมาณ		1		1	
		8. ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบแผนที่		1		1	
		9. ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน		1		1	
		รวม	0	9	0	0	9
รวม		149	15	171	7	342	

เพศและระดับการศึกษา

จากจำนวนพนักงานราชการผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 320 ราย เป็นเพศชาย จำนวน 99 ราย สังกัดในราชการบริหารส่วนกลาง 50 ราย และสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค 49 ราย และเป็นเพศหญิง จำนวน 221 ราย สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 99 ราย สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 122 ราย

สำหรับวุฒิการศึกษา พนักงานราชการเป็นผู้จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 148 ราย และจบการศึกษาในระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป 172 ราย

ตารางที่ 18 พนักงานราชการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

ส่วนราชการ	เพศ				รวม	วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ				
ราชการบริหารส่วนกลาง	50	50.51	99	44.80	149	ต่ำกว่าปริญญาตรี	148	46.25
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	49	49.49	122	55.20	171	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	172	53.75
รวม	99	100	221	100	320	รวม	320	100

3) ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำใน ส.ป.ก. มีกรอบอัตรากำลัง 197 อัตรา เป็นตำแหน่งว่างระหว่างปีจำนวน 19 อัตรา และตำแหน่งที่มีคนครอง 178 ราย ซึ่งจำแนกตามกลุ่มงานได้ 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน จำนวน 25 ราย กลุ่มงานสนับสนุน จำนวน 113 ราย กลุ่มงานช่าง จำนวน 40 ราย ดังแสดงในตารางที่ 19 และ 20

ตารางที่ 19 จำนวนลูกจ้างประจำจำแนกตามกลุ่มงาน

ลำดับ	กลุ่มงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวน										รวม (ราย)
		บริการพื้นฐาน		สนับสนุน				งานช่าง				
	ระดับ	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	
	บริการพื้นฐาน (25)											25
1	พนักงานทั่วไป		1									1
2	พนักงานสถานที่		1									1
3	พนักงานรักษาความปลอดภัย		4									4
4	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป		5									5
5	พนักงานเก็บเอกสาร		14									14
	สนับสนุน (113)											113
6	พนักงานการเงินและบัญชี											0
7	พนักงานพิมพ์					17	5					22
8	พนักงานขับรถยนต์			2	89							91
	งานช่าง (40)											40
9	ช่างไม้										2	2
10	ช่างซ่อมบำรุง								3		4	7
11	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา								2			2
12	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง								13			13
13	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก							4	7			11
14	พนักงานเครื่องสูบน้ำ								2			2
15	ผู้ช่วยช่างทั่วไป								3			3
	รวม (ราย)	0	25	2	89	17	5	4	30	0	6	178

หากพิจารณาตามชื่อตำแหน่ง ส.ป.ก. มีลูกจ้างประจำทั้งหมด 15 ตำแหน่ง โดยสังกัดในราชการบริหารส่วนกลาง 85 ราย และราชการบริหารส่วนภูมิภาค 93 ราย โดยลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 91 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 51.12 รองลงมาได้แก่พนักงานขับรถเครื่องจักรกล จำนวน 26 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 14.61 ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดหนัก 11 ราย พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน 13 ราย และพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา 2 ราย และพนักงานพิมพ์ จำนวน 22 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 12.36

ตารางที่ 20 ลูกจ้างประจำจำแนกตามสังกัด

ลำดับ	กลุ่มงาน/สังกัด	ระดับตำแหน่ง/จำนวน										รวม (ราย)
		บริการพื้นฐาน		สนับสนุน				งานช่าง				
	ระดับ	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	
บริหารราชการส่วนกลาง		0	8	0	27	9	3	4	28	0	6	85
1	ส่วนกลาง											0
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน					1						1
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร											0
4	สำนักบริหารกลาง		1		9	3	2		3			18
5	กองการเจ้าหน้าที่		1		1	1	1					4
6	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร											0
7	สำนักกฎหมาย				2							2
8	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน					1						1
9	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน		2		8	1						11
10	สำนักบริหารกองทุน		1		1							2
11	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน		2		4	1		4	25		6	42
12	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี				1							1
13	สำนักวิชาการและแผนงาน		1		1	1						3
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	0	17	2	62	8	2	0	2	0	0	93
14	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	0	17	2	62	8	2	0	2	0	0	93
	รวม (ราย)	0	25	2	89	17	5	4	30	0	6	178

ลูกจ้างประจำจำแนกตามสังกัด พบว่า ราชการบริหารส่วนกลาง มีจำนวน 85 ราย โดย สพป. มีลูกจ้างประจำมากที่สุด จำนวน 42 ราย รองลงมาได้แก่ สบก. จำนวน 18 ราย และ สผส. จำนวน 11 ราย และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีจำนวน 93 ราย

อายุ การศึกษา เพศ

โครงสร้างอายุและระดับการศึกษาของลูกจ้างประจำ ส.ป.ก. พบว่าโครงสร้างอายุลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 53.66 ปี และอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 24.67 ปี โดยลูกจ้างประจำส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 171 ราย และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 7 ราย (ลูกจ้างประจำไม่มีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป)

ตารางที่ 21 อายุ วุฒิการศึกษา และเพศของลูกจ้างประจำ

อายุ/อายุงานเฉลี่ย (ปี)		วุฒิการศึกษา (ราย)		เพศ (ราย)	
อายุเฉลี่ย	53.66	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	171	เพศชาย	148
อายุงานเฉลี่ย	24.67	ปริญญาตรี	7	เพศหญิง	30
รวม (ราย)			178		178

การเกษียณอายุของลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ในปีงบประมาณ 2562 – 2571 มีจำนวน 139 ราย โดยในราชการบริหารส่วนกลาง พบว่า สพป. มีผู้เกษียณอายุมากที่สุด จำนวน 34 ราย รองลงมา ได้แก่ สบก. จำนวน 14 ราย และ สผส. จำนวน 8 ราย ในขณะที่ ส.ป.ก.จังหวัด มีผู้เกษียณอายุ จำนวน 74 ราย ซึ่งหากพิจารณาจำแนกตามสายงานของลูกจ้างประจำ พบว่า ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เกษียณอายุมากที่สุด จำนวน 70 ราย

ตารางที่ 22 ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2571 จำแนกตามสังกัด

ลำดับ	สำนัก/ปีเกษียณ	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	รวม (ราย)
1	กลุ่มตรวจสอบภายใน	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2	สำนักบริหารกลาง	2	3	3	2	0	3	1	0	0	0	14
3	กองการเจ้าหน้าที่	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3
4	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	สำนักกฎหมาย	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
6	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	0	1	3	1	2	0	0	0	1	0	8
8	สำนักบริหารกองทุน	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
9	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	7	5	3	6	3	5	0	5	0	0	34
10	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
11	สำนักวิชาการและแผนงาน	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
12	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	10	5	15	10	5	12	7	1	3	6	74
	รวม (ราย)	20	16	24	20	11	21	8	7	6	6	139

ตารางที่ 23 ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 - 2571 จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับที่	สายงาน	จำนวนเกษียณ
1	พนักงานขับรถยนต์	70
2	พนักงานพิมพ์	14
3	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	4
4	พนักงานขับเครื่องจักรกล	21
5	พนักงานเก็บเอกสาร	13
6	พนักงานทั่วไป	1
7	พนักงานรักษาความปลอดภัย	3
8	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	2
9	ช่างซ่อมบำรุง	5
10	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	3
11	พนักงานการเงินและบัญชี	0
12	พนักงานสถานที่	1
13	ช่างไม้	2
	รวม (ราย)	139

บทที่ 3 บทวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

3.1 การวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคนและแนวทางการแก้ไข

เนื่องจากการดำเนินการด้านกำลังคนภาครัฐในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องใช้ประโยชน์สูงสุด จากทรัพยากรบุคคล และอัตราากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยต้องบริหารจัดการภายใต้หลักเกณฑ์ ระเบียบเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

1) สรุปสภาพปัจจุบันด้านกำลังคน

จำนวนบุคลากร

ส.ป.ก. มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในสำนัก กอง ศูนย์ และ ส.ป.ก. จังหวัด 72 จังหวัด รวมทั้งหมด 2,083 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2561) จากกรอบ อัตรากำลังทั้งหมด 2,491 อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง 408 อัตรา

(1) บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 1,585 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 81.20 จากกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ 1,952 อัตรา เป็นอัตราว่าง 367 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 18.80 แบ่งตามการบริหารราชการ พบว่า เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง 498 ราย และส่วนภูมิภาค 1,087 ราย

(2) บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 320 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 93.57 จากกรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการ 342 อัตรา เป็นอัตราว่าง 22 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.43 ซึ่งแบ่งตามการบริหารราชการ พบว่า มีพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 149 ราย และส่วนภูมิภาค จำนวน 171 ราย

(3) บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 178 ราย จากกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ 197 อัตรา ซึ่งสามารถจำแนกตามกลุ่มปฏิบัติงานได้ 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน จำนวน 25 อัตรา กลุ่มงานสนับสนุน จำนวน 113 อัตรา กลุ่มงานช่าง จำนวน 40 อัตรา

โครงสร้างตามอายุ

(1) อายุเฉลี่ยของข้าราชการทั้งหมด ส.ป.ก. อยู่ที่ 44.07 ปี ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี เป็นจำนวน 328 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.69 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 35 - 39 ปี เป็นจำนวน 303 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.12

(2) อายุเฉลี่ยพนักงานราชการทั้งหมด 320 ราย อยู่ที่ 42.55 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35-39 ปี จำนวน 73 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 22.81

(3) อายุเฉลี่ยลูกจ้างประจำทั้งหมด 178 ราย อยู่ที่ 53.66 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่าหรือ เท่ากับ 55 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 92 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 51.69

อายุราชการ

(1) ข้าราชการ ส.ป.ก. มีอายุราชการเฉลี่ย อยู่ที่ 16.86 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 5 - 9 ปี เป็นจำนวน 319 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 20.13 รองลงมามีอายุราชการอยู่ในช่วง 0 - 4 ปี เป็นจำนวน 284 ราย หรือคิดร้อยละ 17.92 ปี

(2) พนักงานราชการทำสัญญารอบละ 4 ปี โดยอายุงานเฉลี่ย อยู่ที่ 8.52 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงานในช่วงมากกว่าหรือเท่ากับ 10 - 14 ปี จำนวน 183 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 57.19

(3) ลูกจ้างประจำ มีอายุงานเฉลี่ย อยู่ที่ 24.67 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 20 - 24 ปี เป็นจำนวน 58 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 32.58

การศึกษา

(1) ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นจำนวน 1,299 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 81.96 และส่วนหนึ่งจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 286 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 18.04

(2) พนักงานราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 148 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 46.25 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 172 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 53.75

(3) ลูกจ้างประจำ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 171 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 96.07 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 3.93

การเกษียณอายุ

แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ในอีก 10 ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ พ.ศ.2562 – 2571) พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง โดยจะมีข้าราชการเกษียณอายุ เป็นจำนวน 530 ราย ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จะมีจำนวนผู้เกษียณอายุมากที่สุด จำนวน 68 ราย

ในส่วนของลูกจ้างประจำ พบว่า ในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีลูกจ้างประจำเกษียณอายุ จำนวน 139 ราย ซึ่งแยกตามการบริหารราชการ พบว่า ราชการบริหารส่วนกลางมีผู้เกษียณอายุ จำนวน 65 ราย โดย สพป. มีผู้เกษียณอายุมากที่สุด จำนวน 34 ราย รองลงมาได้แก่ สบก. จำนวน 14 ราย และ สผส.จำนวน 8 ราย ตามลำดับ และราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีผู้เกษียณอายุ จำนวน 74 ราย

2) การวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ไข

อัตรารว่าง

ปัจจุบันการขาดแคลนอัตรากำลังคนเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับทุกส่วนราชการ โดย ส.ป.ก. ถือได้ว่าเป็นส่วนราชการหนึ่งที่กำลังประสบปัญหาดังกล่าว ซึ่ง ส.ป.ก. มีอัตรารว่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 367 อัตรา และอัตรารว่างที่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 22 อัตรา ทั้งนี้ สาเหตุการเกิดอัตรารว่าง มีดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งที่อยู่ในระหว่างดำเนินการตามกระบวนการ เงื่อนไข ขั้นตอนภายใต้กฎระเบียบ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

(2) เป็นตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง รอคำนึงการปรับเปลี่ยนสายงานตามความจำเป็นของส่วนราชการ ซึ่งการเปลี่ยนชื่อในสายงานของสายงานนั้นทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายและมีผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลังในภาพรวม

(3) เป็นตำแหน่งว่างที่สงวนตำแหน่งสำหรับยุบเลิก เพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือต้องสงวนตำแหน่งไว้เพื่อการบริหารในภาพรวม

(4) เป็นตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขมาดำรงตำแหน่งได้

แนวทางแก้ไขปัญหา

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง นอกจากการเติมตำแหน่งที่ว่างลงด้วยการบรรจุแต่งตั้งให้ครบถ้วนแล้ว ยังสามารถแก้ไขได้โดยพัฒนาบุคลากรในอัตราที่มีผู้ถือครองตำแหน่งให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- (1) อบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ครองตำแหน่ง
- (2) สร้างทัศนคติ และแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความวิริยะอุตสาหะและความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย
- (3) สร้างความรู้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและโปร่งใส
- (4) ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานให้อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่มีช่วงเฉื่อยชาหรือต้องไม่มอบหมายงานที่เจาจะจนมากเกินไป

(5) หากจำเป็นอาจต้องเปลี่ยนคนภายในส่วนราชการเดียวกัน หรืออาจมีคำสั่งภายในให้ปฏิบัติหน้าที่ในอีกหน่วยงานหนึ่ง

(6) ปรับกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัดและคุ้มค่า

การรับช่วงต่อการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า อายุเฉลี่ยของข้าราชการ ส.ป.ก. อยู่ที่ 44.07 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 538 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.94 และในอีก 10 ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2571) จะมีข้าราชการที่ทำงานในปัจจุบันเกษียณอายุเป็นจำนวนมากถึง 530 ราย (เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 จำนวน 8 ราย) ซึ่งผู้ที่เกษียณอายุราชการดังกล่าวเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถสูงเป็นจำนวนมาก ข้าราชการที่ยังเหลืออยู่ส่วนใหญ่อายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยอันส่งผลให้เกิดปัญหาในการรับช่วงต่อในการทำงานในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการรับช่วงต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมรองรับสภาพการณ์ทางด้านกำลังคนที่กำลังจะเกิดในอนาคต ดังนี้

- (1) กำหนดให้มีสัดส่วนของผู้เข้ารับราชการใหม่มากกว่าการรับโอน
- (2) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งรวมทั้งดูแลรักษา สนับสนุนให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าและเพิ่มศักยภาพผู้มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- (3) สนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการย้ายสับเปลี่ยนภายในเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้งานที่หลากหลายมากขึ้น
- (4) สนับสนุนให้มีการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ

(5) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ Tacit Knowledge ด้วยรูปแบบต่าง ๆ

(6) พัฒนาระบบงาน รูปแบบและวิธีการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน ในแต่ละช่วงอายุ

การเกษียณอายุของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ส.ป.ก. มีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการที่ต้องดำเนินการ ตามมาตรการการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ คปร. กำหนด ดังนี้

ข้าราชการ รวม 69 อัตรา

(1) ประเภทอำนวยการ 12 อัตรา ได้รับการจัดสรรคืนทั้งหมด

(2) ประเภทวิชาการ 23 อัตรา

(3) ประเภททั่วไป 34 อัตรา

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีจำนวน รวม 57 อัตรา ซึ่งเมื่อนำมาคำนวณเพื่อรับการจัดสรรคืนทันทีตามมาตรการการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของ ข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ คปร. กำหนดนั้น สำหรับประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่ ส.ป.ก. สามารถบริหารต่อเนื่องได้ทันที จำนวน 20 % จะได้เท่ากับ จำนวน 12 อัตรา ดังนั้น ส.ป.ก. ต้องนำตำแหน่ง ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวมทั้งหมด 57 อัตรา ไปจำแนกตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ ที่เหลือ 80% เท่ากับจำนวน 45 อัตรา ซึ่งแบ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 27 อัตรา และตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) จำนวน 18 อัตรา ซึ่งอยู่ระหว่างการทำให้เหตุผลชี้แจงความจำเป็นและผลกระทบที่ไม่สามารถทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

(1) ตำแหน่งนายช่างสำรวจ เนื่องจากเป็นสายงานหลักที่ต้องปฏิบัติงานด้านการจัดหาที่ดิน ซึ่งเป็นภารกิจหลัก ของ ส.ป.ก. จำนวน 1 อัตรา (สผส.)

(2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เนื่องจากเป็นสายงานที่ปฏิบัติงานในด้านการจัดซื้อจัดจ้างของ ส่วนราชการ จำนวน 4 อัตรา (สังกัด ส.ป.ก. ตราด นครราชสีมา พิษณุโลก และราชบุรี)

โดย อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเห็นชอบการยกเว้นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (หัวหน้าฝ่าย) จำนวน 3 อัตรา และ ส.ป.ก. ได้จัดทำเหตุผลความจำเป็นเสนอต่อ คปร. เพื่อพิจารณา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของ คปร.

ลูกจ้างประจำ รวม 17 อัตรา เกษียณอายุ 16 อัตรา และว่างระหว่างปี 1 อัตรา ซึ่งต้องยุบเลิก ตำแหน่งตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561)

จากมาตรการดังกล่าวจะเห็นว่า ส.ป.ก. ต้องดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเข้ารับตำแหน่ง พนักงานราชการ ที่ได้รับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ และต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด

3.2 ข้อเสนอแนะ

แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการ ส.ป.ก. ในอีก 10 ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 – 2571) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง โดยจะมีข้าราชการเกษียณอายุ เป็นจำนวน 530 ราย ซึ่งเฉลี่ยปีละ 53 ราย ทั้งนี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว มิใช่แค่การบรรจุข้าราชการเข้าแทนจำนวนผู้เกษียณอายุราชการเท่านั้น เพราะตำแหน่งเกษียณดังกล่าว จะต้องดำเนินการตามมาตรการของ คปร. จึงต้องมีการวางแผนแก้ไข และพัฒนาในระยะยาวด้วยแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) การจ้างผู้เกษียณอายุราชการในตำแหน่งพนักงานราชการทั่วไป กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงานราชการพิเศษ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษของ ส.ป.ก.

เนื่องจากในอนาคตจะมีข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เกษียณอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อรักษาข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้สืบทอดมาปฏิบัติงานทดแทนได้ยาก จึงมีความจำเป็นต้องจ้างข้าราชการดังกล่าวในตำแหน่งพนักงานราชการเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรรุ่นหลังให้สามารถเกิดการรับช่วงต่อ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2) การจ้างให้ผู้อื่นทำงานแทน (Outsourcing)

การลดภารกิจงานในส่วนที่บุคลากรภายในองค์กรไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง แต่สามารถว่าจ้างให้เอกชน หรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนได้ เพราะหน่วยงานที่รับจ้างทำงานนั้น ๆ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่า เช่น งานวิจัย การวางระบบ Software หรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3) การวางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารส่วนราชการ (STRATEGIC WORKFORCE)

เนื่องจากในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2562-2571) ตำแหน่งสายงานหลักซึ่งมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ ส.ป.ก ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการปฏิบัติ นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี วิศวกรเกษตร วิศวกรสำรวจ นายช่างสำรวจ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีแนวโน้มของผู้เกษียณอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการกิจของ ส.ป.ก. เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสรรหาบุคลากรใหม่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการไป และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมในสายงานหลักให้มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น โดยดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

(1) ทบทวนวิธีการสรรหาบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลนหรือมีแนวโน้มเกษียณอายุสูงโดยเน้นการสรรหาเชิงรุก

(2) พัฒนาวิธีการดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบองค์กรในสายงานที่มีแนวโน้มขาดแคลน

(3) วิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานที่มีความเหมาะสม และวางแผนปรับเปลี่ยนการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อรองรับสายงานที่ขาดแคลนกำลังคน

4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (Workforce Planning) ส่วนราชการต้องทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และวางแผนการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ ในส่วนของบทบาท ภารกิจของ ส.ป.ก. มีงานหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจัดที่ดิน ด้านพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน และด้านการเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ซึ่งในกรณีที่ภารกิจงานด้านใดมีการเพิ่มขึ้นหรือลดน้อยลงก็จะต้องมีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน หรือเกลี่ยอัตรากำลังภายในสำนัก กอง ศูนย์ ส.ป.ก. จังหวัด ให้อัตรากำลังคนและตำแหน่งในสายงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและบทบาทภารกิจของ ส.ป.ก. ที่เป็นปัจจุบัน

5) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ

การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในตำแหน่งจ้างเหมาบริการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้สมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ หรือข้าราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำอยู่เดิม เข้าร่วมสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับตำแหน่งเป็น ข้าราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจาก บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานภายใน ส.ป.ก. เป็นระยะเวลานาน มีการสั่งสมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มบุคคลเหล่านี้ จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาบุคลากรขาดแคลนในอนาคตได้

6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “การบริหารโดยยึดผลงาน” เพื่อผลักดันบุคลากรที่มีศักยภาพอยู่แล้วให้เกิดการต่อยอดเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่เดียวกันองค์กรควรมีการกระตุ้นบุคลากรที่ยังไม่แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดการแสดงผลงานออกมา หรือปรับเปลี่ยนสายงานให้มีความเหมาะสมกับความชำนาญของแต่ละบุคคล เป็นต้น ประกอบกับควรมีการนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นฐานข้อมูลประกอบการบริหารงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

7) การสร้างความเชื่อมั่น

การสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะองค์กรที่มีความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีจะสามารถรักษาและดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งความเชื่อมั่นนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

(1) ความเชื่อมั่นในยุทธศาสตร์การทำงาน (Strategic Trust) หมายถึง บุคคลภายนอกมองเข้ามาในองค์กรแล้วเกิดความเชื่อมั่น ทิศทางการทำงานขององค์กรนั้นมีแนวทางที่ชัดเจน มีหลักการรองรับ

(2) ความเชื่อมั่นในองค์กร (Organization Trust) หมายถึง ภายในองค์กรมีการจัดระบบการทำงานไว้อย่างดี มีกลไกรองรับที่น่าเชื่อถือ มีเครื่องมือที่พร้อมจะรองรับภารกิจหรือให้บริการตามความรับผิดชอบได้

(3) ความเชื่อมั่นในตัวบุคคล (Personal Trust) หมายถึง การที่บุคคลภายนอกมองเข้ามาที่ตัวบุคคลในองค์กร และมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลในองค์กรนั้น มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานหรือให้บริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ทั้งนี้ เป็นความท้าทายของส่วนราชการที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น ทั้ง 3 ระดับ

8) การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานการศึกษาวิจัย (Research and Development)

ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีการทำงานบนพื้นฐานของการศึกษาวิจัย (Research and Development) เพื่อให้มีความเชื่อมั่นก่อนการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษา ติดตามอย่างเป็นระบบก่อนนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง อัตรากำลังคน มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการมีจำนวนมาก จะนำไปสู่กระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไข ซึ่งขั้นตอนการวิจัยต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เป็นกรอบในการวิจัย โดยแนวคิดทฤษฎีที่ดีและถูกต้องนั้น เมื่อนำไปปฏิบัติจะให้เกิดผลตรงกันทุกครั้งและเมื่อนำผลศึกษา วิจัย มาปฏิบัติจริงแล้วมีข้อขัดแย้งก็ต้องใช้กระบวนการวิจัยเพื่อตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง

9) ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง High Performance and Potential System (HiPPS)

ระบบ HiPPS เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent Management) ในการสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนาและการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยระบบดังกล่าวเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ของส่วนราชการ เช่น วิกฤตโครงสร้างอายุ อัตราการเกษียณอายุราชการ การขาดแคลนกำลังคนคุณภาพและการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น

ดังนั้น ส.ป.ก. ควรส่งเสริมข้าราชการรุ่นใหม่ที่ดีตรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการที่มีความรู้ ความสามารถมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปเข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

High Performance and Potential System (HiPPS) หรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพของข้าราชการดังกล่าวให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารต่อไป โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (1) คัดสรรบุคลากรผู้มีความสามารถและศักยภาพสูง
- (2) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและความมุ่งหวังทางอาชีพของข้าราชการแต่ละบุคคล โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- (3) ใช้กระบวนการการพัฒนาเชิงบูรณาการ ผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริงและการฝึกอบรม
- (4) มีระบบจูงใจที่มีประสิทธิภาพทั้งการดึงดูด รักษา ข้าราชการคุณภาพและการให้ข้าราชการที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานออกจากระบบ

10) แผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan)

องค์กรควรมีการศึกษา ติดตาม วิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคนเพื่อพัฒนา และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan) ทั้งนี้แผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan) เป็นแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรที่เน้นการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเข็มทิศ หรือทิศทางในการวางแผนการพัฒนารายบุคคล ซึ่งใช้เป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาในด้านที่ยังไม่เพียงพอ และขณะเดียวกันก็มีแผนที่จะมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากรรายนั้น ๆ ได้มีโอกาสแสดงความสามารถและดึงความรู้ ความสามารถออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพบรรลุถึงเป้าหมายของตนที่เชื่อมโยงต่อความต้องการ หรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งนี้ ส.ป.ก. ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ข้าราชการ ส.ป.ก. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและสร้างระบบบริหารผลงานให้ได้ตรงตามภารกิจขององค์กร

11) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการและผลักดันให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส ยุติธรรม ทั้งในการคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาให้เตรียมสืบทอดตำแหน่ง เพราะเป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อจิตใจและความคาดหวังของผู้ที่ได้รับคัดเลือกและผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือก

12) การวิเคราะห์งานและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์งานและกรอบอัตรากำลังของ ส.ป.ก. เป็นการวิเคราะห์ภารกิจ และข้อมูล เพื่อการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมของงานของทั้งสังกัดในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพร้อมทั้งเป็นการวางแผนการบริหารอัตรากำลังสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

บรรณานุกรม

- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. สำนักวิชาการและแผนงาน. 2561. แผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2561 - 2565. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. กองการเจ้าหน้าที่. กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล 2561. (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. กองการเจ้าหน้าที่. กลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง. 2557. รายงานสถานภาพกำลังคนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2557. มาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) และแนวทางปฏิบัติ. นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2561. คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560. นนทบุรี.

คณะผู้จัดทำ

- | | | | | |
|-----|------------------|-------------|----------------------------------|-------------------|
| 1. | นางสาวเมตตา | คุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 2. | นางสาววิจิตร | ประจิมทิศ | ผู้อำนวยการกลุ่ม กพอ. | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 3. | นายวิฑูล | ประดิษฐ์บุญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 4. | นางสาวอันธิมา | เอกพจน์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 5. | นางสาวสาธิตัน | รัตนวงศ์पाल | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 6. | นางสาวพนิตดา | สวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 7. | นางสาวชญญารักษ์ | นระมัตย์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 8. | นางสาวสิรินทิพย์ | สุตรักษ์ | เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 9. | นางสาวทัศณกร | ทะวาแสน | บุคลากร | กองการเจ้าหน้าที่ |
| 10. | นางสาวปรารธนา | สุทาวัน | ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ | กองการเจ้าหน้าที่ |



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

1 ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม

เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

www.alro.go.th

