

สถานการณ์ด้านกำลังคน กรมส่งเสริมการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่ ก.ษ.2560

ข้อมูลด้านกำลังคน

1. วัตรากำลังของกรมส่งเสริมการเกษตร ณ 1 ก.ย.2560 รวม 12,600 วัตร

- ข้าราชการ 9,367 ตำแหน่ง มีตน 8,683 ว่าง 684 ตำแหน่ง
- ลูกจ้างประจำ 738 วัตร ว่าง 11 วัตร
- พนักงานราชการ 2,495 วัตร ว่างมีเงิน 83 วัตร ว่างไม่มีเงิน 414 วัตร

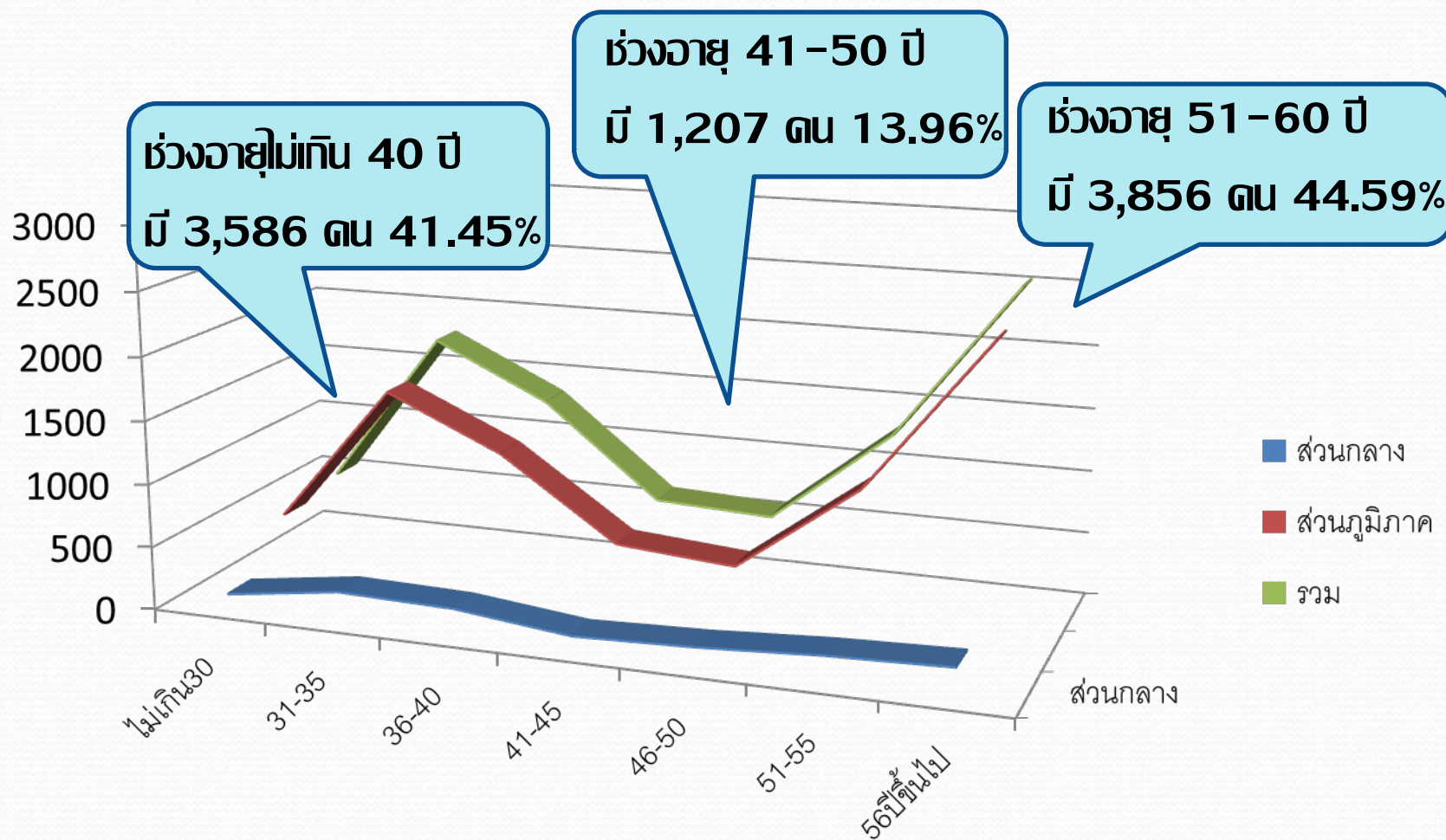
2. จำนวนผู้เกษียณอายุราชการใน 5 ปี (61-65) 2,694 คน

- ปี 2561 จำนวน 488 คน
- ปี 2562 จำนวน 630 คน
- ปี 2563 จำนวน 631 คน
- ปี 2564 จำนวน 572 คน
- ปี 2565 จำนวน 373 คน

โครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร(พ.ศ.2560)

ช่วงอายุ	ส่วนกลาง/กทม.	จังหวัด	อำเภอ	รวม	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	79	108	301	488	5.64
31-35	211	448	1,036	1,695	19.22
36-40	193	322	888	1,403	16.22
41-45	100	204	353	657	7.60
46-50	121	151	278	550	6.36
51-55	161	260	754	1,175	13.59
56 ปีขึ้นไป	227	424	2,030	2,681	31.00
รวม	1,092	1,917	5,640	8,649	100

โครงสร้างอายุของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร 2560



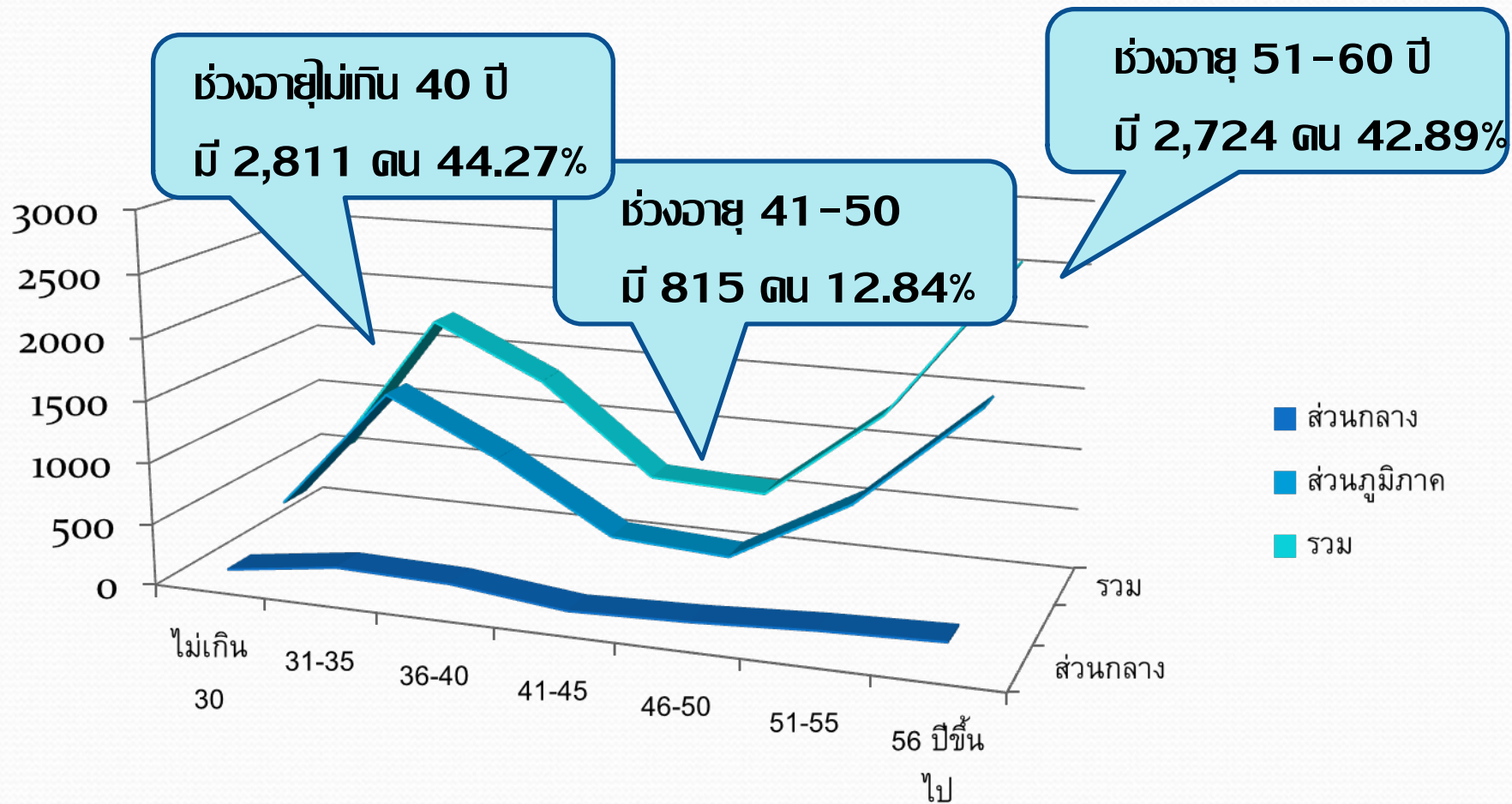
สถานการณ์ด้านบุคลากร

1. จะมีตำแหน่งว่างจำนวนมากจากการเกษียณอายุราชการ และเพิ่มมากขึ้นทุกปี จนถึงปี 2564
2. การขาดพร่องกำลังปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญ
3. ระยะห่างหรือความไม่สมดุลของบุคลากร คือ คนที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีเพียง 1,207 คน (13.96%) ที่จะมากทดแทนคนอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 3,856 คน (44.59%)
4. เป็นองค์กรสูงอายุ ปี 2559 ข้าราชการมีอายุเฉลี่ย 50 ปี ในปี 2560 อายุเฉลี่ยลดเหลือ 46.4 ปี (การเกษียณและบรรจุใหม่)

โครงสร้างอายุในสายงานนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 2560

ช่วงอายุ	ส่วนกลาง/กทม.	จังหวัด	อำเภอ	รวม	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	20	74	242	336	5.29
31-35	93	395	929	1417	22.31
36-40	73	253	7328	1058	16.66
41-45	41	148	275	464	7.31
46-50	40	102	209	351	5.53
51-55	71	203	553	827	13.02
56 ปีขึ้นไป	101	296	1500	1897	29.87
รวม	439	1471	4440	6350	100

โครงสร้างอายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 2560



ปัญหาของสายงานนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

- ใน 10 ปีข้างหน้า จะมีนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรออกจากระบบราชการร้อยละ 42.89 จำนวน 2,724 คน
และ 10 ปีถัดไปมีदनเกษียณเพียงร้อยละ 12.84 จำนวน 815 คน
- จะขาดคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่
- โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพยังไม่ทั่วถึง ยังมีนักวิชาการจำนวนมากที่จะเกษียณอายุในระดับชำนาญการ (ปัจจุบันผู้ที่เกษียณใน 5 ปียังเป็นระดับชำนาญการ 1,254 คน)
- ต้องเตรียมการอะไรบ้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพกำลังคน
หรือเป็นโอกาสดีที่การปรับระบบการทำงานใหม่เพื่อรองรับ Thailand 4.0

**แนวทางการแก้ไขปัญหา
ด้านกำลังคน/โครงสร้างอายุ
โดยกองการเจ้าหน้าที่**

ภารกิจเร่งด่วน

1. เตรียมข้อมูลบุคลากรสนับสนุนการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
2. ตั้งทีมงานวิเคราะห์ปัญหาโครงสร้างอายุบุคลากร และรองรับ Thailand 4.0
3. ปรับระบบการจัดการตำแหน่งว่าง/การแต่งตั้ง โยกย้าย การคัดเลือก ให้เร็วขึ้น
4. เตรียมการสรรหาบุคลากรทุกสายงาน รองรับการเกษียณจำนวนมาก
5. การจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ทั่วถึง

แนวทางการทำงาน

งานที่ต้องเห็นผลในระยะสั้น

1. ปรับกระบวนการบริหารตำแหน่งว่าง เร่งการคัดเลือก(ใช้ตัว) / ย้ายภายใน/ย้ายข้ามหน่วยงาน/การบรรจุข้าราชการใหม่
2. ปรับกระบวนการคัดเลือกข้าราชการให้ดึงดูดลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งที่สามารถเตรียมการสรรหาไว้ล่วงหน้า เช่น ระดับหัวหน้ากลุ่ม เกษตรอำเภอ ที่จะเกษียณอายุราชการในวันที่ 30 กันยายน

แนวทางการทำงาน

งานที่ต้องวางแผนต่อ

1. สร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้ทั่วถึงทุกตำแหน่ง
โดยการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 3 ปี
 2. วางแผนทดแทนกำลังคน*
 3. จัดระบบวิธีการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก
และสร้างบรรยากาศการทำงานรองรับ Thailand 4.0
- ใช้ระบบสารสนเทศในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น และในการให้บริการ
แก่ข้าราชการ

การวางแผนทดแทนกำลังคน

1. เฝ้าปริมาณ เป็นการทดแทนในระดับบรรจุ หรือระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้กำลังคนมาปฏิบัติงานแทนได้อย่างรวดเร็ว ได้แก่ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การเกษียณอายุกำลังภายในหน่วยงาน

การวางแผนทดแทนกำลังคน

2. เชิงคุณภาพ

2.1 การทดแทนในระดับผู้ที่มีประสบการณ์ หัวหน้างาน
ผู้เชี่ยวชาญ จนถึงระดับบริหาร ได้แก่ การคัดเลือก การแต่งตั้ง
การย้าย การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

2.2 การทดแทนในระดับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานแทน
ผู้ที่เกษียณอายุราชการ ได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การฝึกอบรม
ถ่ายทอดองค์ความรู้ การวางระบบพี่เลี้ยงสอนงาน
จัดหลักสูตรเร่งรัดในการสร้างคนรุ่นใหม่

กิจกรรมในการแก้ไขปัญหาตามกำลังคน

1. แก้ปัญหา
ขาดกำลังคน
ระดับปฏิบัติ

1. สํารวจกำลังคน
ที่จะสูญเสียใน 5 ปี

2. แจ่งหน่วยงาน
ทราบปัญหาและ
หาทางแก้ไข

3. ลงพื้นที่ไปรับฟัง
ปัญหา/ข้อเท็จจริง

2. เปิดรับคำ
ขอย้าย
ล่วงหน้า

1. แจ่งตำแหน่ง
เกษียณอายุในระดับ
บริหาร ได้แก่ ผอ.
กอง สํานัก เกษตร
จังหวัด ผอ.กลุ่ม
เกษตรอำเภอ

2. ให้ยื่นคำขอย้าย
ไปทดแทนตำแหน่ง
เกษียณในช่วง
เดือนสิงหาคม-
กันยายน

3. พิจารณาคำขอ
ย้ายเพื่อให้สามารถ
ย้ายไปแทนคน
เกษียณได้ภายใน
เดือนตุลาคม

3. วางแผน
สืบทอด
ตำแหน่ง

1. วางแผนสืบทอด
ตำแหน่งสำคัญเพื่อ
ความต่อเนื่องใน
การปฏิบัติงาน

2. คัดเลือกบุคคล
ที่จะมาทดแทนผู้ที่
จะเกษียณ

3. กำหนดแนวทาง
การพัฒนา/พี่เลี้ยง/
หมุนเวียนงาน



ประเด็นหารือ / ข้อเสนอแนะ

- สภาพการทำงานในพื้นที่เป็นอย่างไร มีปัญหาตามกำลังคนหรือไม่
- ทำนั้ได้รู้ถึงปัญหาตามโครงสร้างอายุหรือไม่ และมีแนวทางป้องกัน/แก้ไขอย่างไร
- กรณีสำนั้ทำงานเกษตรอำเภอ ที่จะมีผู้เกษียณอายุราชการพร้อมกันจำนวนมากภายใน 5 ปี จะมีแนวทางจัดการอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- สภาพบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่มีแต่ผู้อาวุโส (55-60 ปี) กับหน่วยงานที่มีแต่คนรุ่นใหม่ (ไม่เกิน 35 ปี) มีความแตกต่างกันอย่างไร

Thank You