

การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร

5 กุมภาพันธ์ 2563

- บรรจุ
- แต่งตั้ง
- คัดเลือก
- ประเมินผลงาน

สรรหา

พัฒนา

- ย้าย สับเปลี่ยน
- เลื่อนระดับ
- อบรม
- ศึกษาต่อ

- จัดทำข้อมูลบุคคล
- มอบหมายงาน
- จัดทำข้อตกลง
ตัวชี้วัดผลงาน

ใช้
ประโยชน์

รักษาไว้

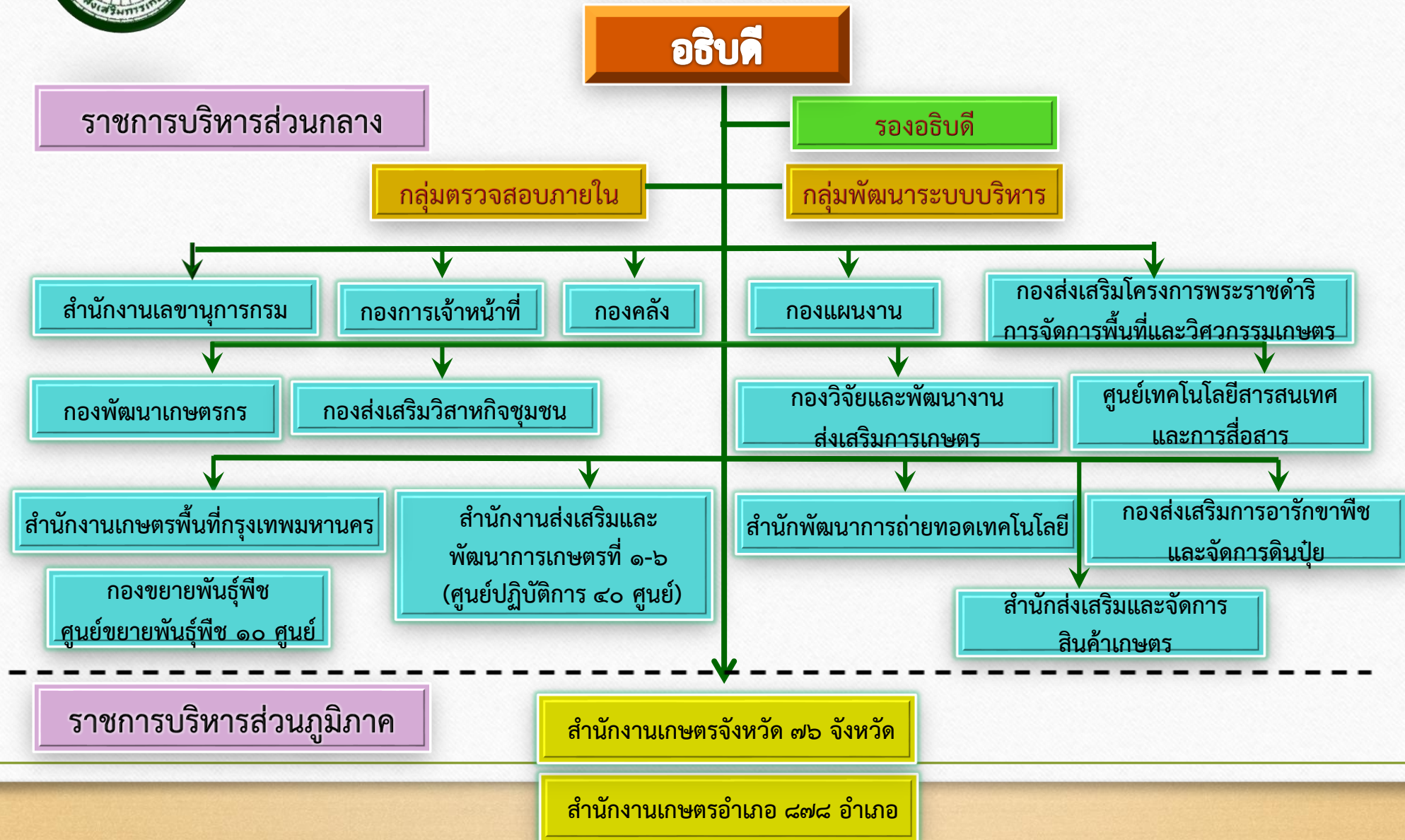
- การเลื่อนเงินเดือน
- สวัสดิการ/สิ่งจูงใจ
- สภาพแวดล้อม
- ความรักดีต่อองค์กร

กระบวนการบริหารงานบุคคล





แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน



อัตรากำลัง ณ 16 ม.ค. 2563

	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
ข้าราชการ	1,172	7,969	9,141
ลูกจ้างประจำ	241	289	530
พนักงานราชการ	570	2,040	2,610
รวม	1,983	10,298	12,281

อัตรากำลังเกษตรตำบล

	นวส.	จพก.	จพค.	รวม
ข้าราชการ	4,045	284	58	4,387
พนักงานราชการ	996	(มีเงิน 653)		996

โครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร(2562)

ช่วงอายุ	ส่วนกลาง/กทม.	จังหวัด	อำเภอ	รวม	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	104	120	565	791	9.18
31-35	212	395	1154	1762	20.44
36-40	227	417	1154	1798	20.87
41-45	148	256	479	883	10.25
46-50	87	141	263	491	5.70
51-55	132	193	510	835	9.69
56 ปีขึ้นไป	190	399	1468	2057	23.87
รวม	1102	1921	5593	8616	100

โครงสร้างอายุข้าราชการปี 2560-2562

ปี พ.ศ.	2560	2561	2562
ไม่เกิน 40 ปี	3,676 คน 42.15%	4,243 คน 47.38%	4,350 คน 50.49%
41-50 ปี	1,182 คน 13.55%	1,316 คน 14.70%	1,374 คน 15.95%
51-60 ปี	3,863 คน 44.30%	3,395 คน 37.92%	2,892 คน 33.56%
อายุเฉลี่ย	46.4 ปี	45.54 ปี	43.33 ปี

สถานการณ์กำลังคน

จำนวนผู้เกษียณอายุราชการใน 5 ปี (61-65)

ปี	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวน	447	569	591	541	395
รวม	2,507 คน				

จำนวนผู้ที่ลาออกจากราชการใน 5 ปี (58-62)

ปี	2558	2559	2560	2561	2562
จำนวน	165	276	205	221	223
รวม	1,015 คน				

สภาพปัญหาด้านกำลังคน

1. จำนวนข้าราชการลดลงจากการยุบเลิกตำแหน่ง โดยการเกษียณอายุราชการและปรับระดับสูงขึ้น
2. การบรรจุข้าราชการใหม่เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่เกษียณอายุไม่สามารถดำเนินการได้ทันที เนื่องจากตำแหน่งที่เกษียณส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับสูง ต้องมีการย้ายหมุนเวียน และคัดเลือกซึ่งใช้เวลานาน
3. พนักงานราชการที่ได้ทดแทนจากการยุบเลิกข้าราชการเกษียณปี 2561 จำนวน 38 อัตรา ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจ้าง
4. ปี 2562 มีการเกษียณอายุราชการ 529 อัตรา สามารถนำมาบริหารได้ทันที 325 อัตรา ต้องยุบเลิกไปจ้างรูปแบบอื่น 77 อัตรา ที่เหลืออีก 127 อัตรา อ.ก.พ.กระทรวงจัดสรรคืนให้ 117 อัตรา ตัดโอนไปกรมการข้าว 10 อัตรา ส่วนของลูกจ้างประจำ 78 อัตราให้ยุบเลิกทั้งหมดโดยเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา
5. ปัญหาการขาดช่วงของคนทำงาน บางหน่วยงานมีแต่ระดับปฏิบัติงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคล 2563

1. เร่งการสรรหาและบรรจุข้าราชการ พนักงานราชการลงในตำแหน่งที่มีเงิน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. การดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายลงตำแหน่งว่างทุกระดับในส่วนที่เป็นอำนาจกรมให้เสร็จโดยเร็ว
3. ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านกำลังคน
4. ยังคงยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

แผนการกำหนดตำแหน่งปี 2563

กิจกรรม	รายละเอียด
1. พนักงานราชการ	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="766 382 2300 429">1. กรอบปัจจุบัน (2560-2563) จำนวน 2,495 อัตรา มีเงิน 2,155 อัตรา ไม่มีเงิน 340 อัตรา<li data-bbox="766 448 2160 579">2. ปีงบประมาณ 2563 ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มเติม 15 อัตรา และชดเชยเกษียณปี 2561 อีกจำนวน 38 อัตรา<li data-bbox="766 598 2125 729">3. สำหรับที่ชดเชยจากการเกษียณปี 2562 จำนวน 77 อัตรา ต้องทำความเข้าใจกับสำนักงานงบประมาณก่อน<li data-bbox="766 748 1411 803">4. เตรียมจัดทำกรอบใหม่ 2564-2567
2. จ้างเหมาบริการ	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="766 852 2277 983">1. กรอบ 2,178 อัตรา จัดสรรให้ตามความจำเป็นและชดเชยลูกจ้างประจำที่ยุบเลิกแต่มีความจำเป็นในภารกิจ เช่น พนักงานขับรถยนต์ พนักงานรักษาความปลอดภัย<li data-bbox="766 1002 2206 1205">2. กรอบที่จัดสรรเป็นฐานการคำนวณในการจัดสรรงบประมาณว่ามีลักษณะงานอะไรบ้าง แต่ในการดำเนินการจ้างต้องวิเคราะห์ปริมาณงานและความจำเป็นก่อน ทั้งนี้หน่วยงานสามารถปรับลด-เพิ่มการจ้างได้ทั้งจำนวนคนและอัตราจ้าง

แผนการกำหนดตำแหน่งปี 2563

กิจกรรม	รายละเอียด
3. การเปลี่ยนสายงาน	<ol style="list-style-type: none">ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เกษตรอำเภออาวุโส เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ จะเปลี่ยนสายงานให้เป็นเจ้าพนักงานพัสดุ/ นักวิชาการพัสดุ
4. การปรับระดับสูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none">ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (แถวสอง)<ul style="list-style-type: none">เกษตรตำบล 115 ตำแหน่ง ยุบเลิก 64 อัตราตำแหน่งภายใต้ศูนย์ฯ 8 ตำแหน่ง ยุบเลิก 4 ตำแหน่งตำแหน่งอื่น ๆ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน และสายงานอื่น ๆ พิจารณาให้ตามความพร้อม



การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Career Path)

หลักการ

- วางแผนการเลื่อน โอน ย้ายข้าราชการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีคุณภาพ
- เตรียมความพร้อมในการแต่งตั้งตำแหน่งที่สำคัญ มีกระบวนการสร้างคนไว้ล่วงหน้ารองรับตำแหน่งสำคัญ
- มีเกณฑ์มาตรฐานคัดกรองคนดี คนเก่ง เพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนตามโครงสร้างอายุใน 5-10 ปี
- ดำเนินการได้จริงในส่วนราชการ ให้สามารถประยุกต์และดำเนินการได้จริงในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.พ.กำหนด



ประโยชน์ของการจัดทำ Career Path

องค์กร

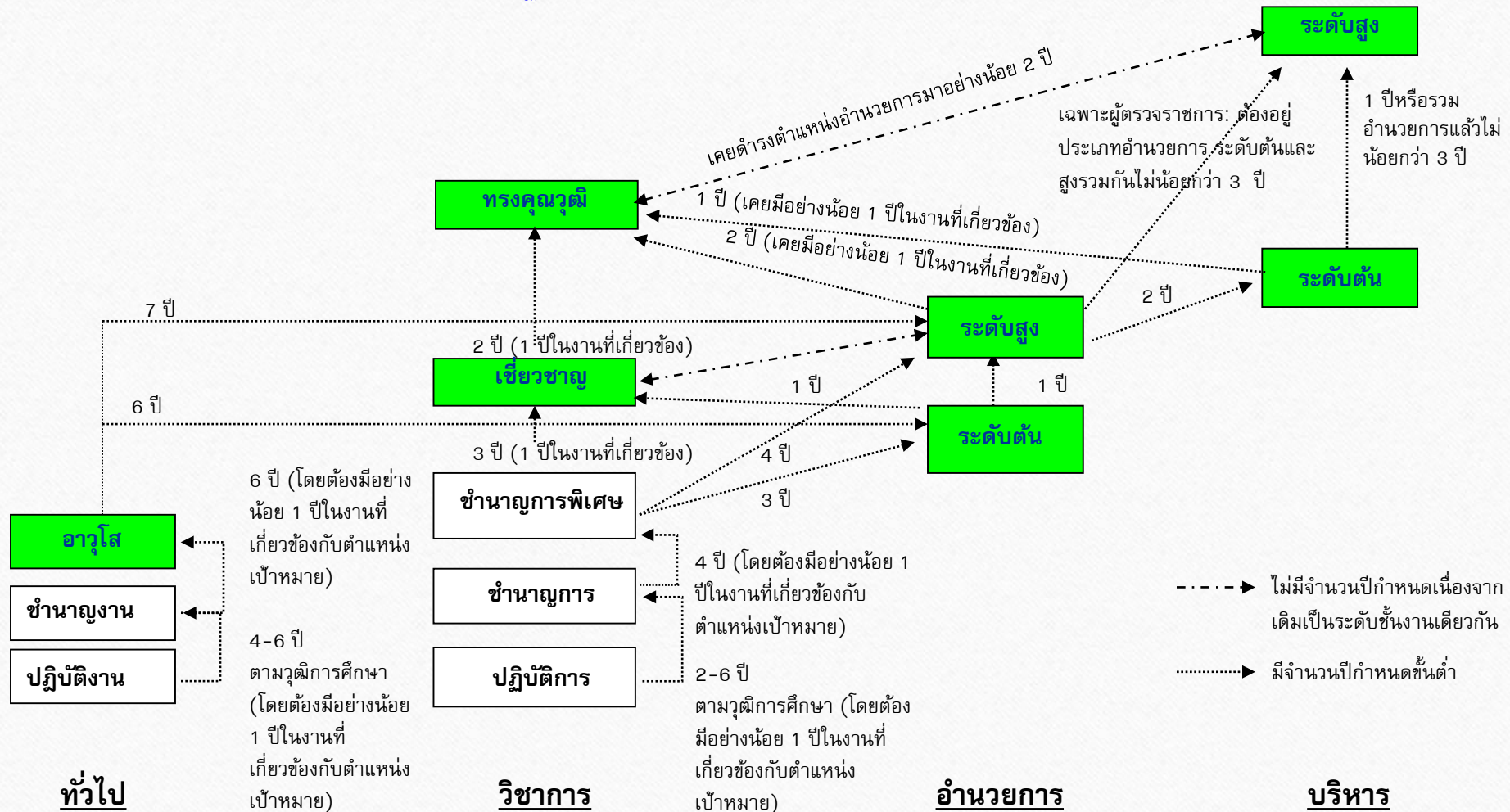
- มีหลักหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รายบุคคล การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร

พนักงาน

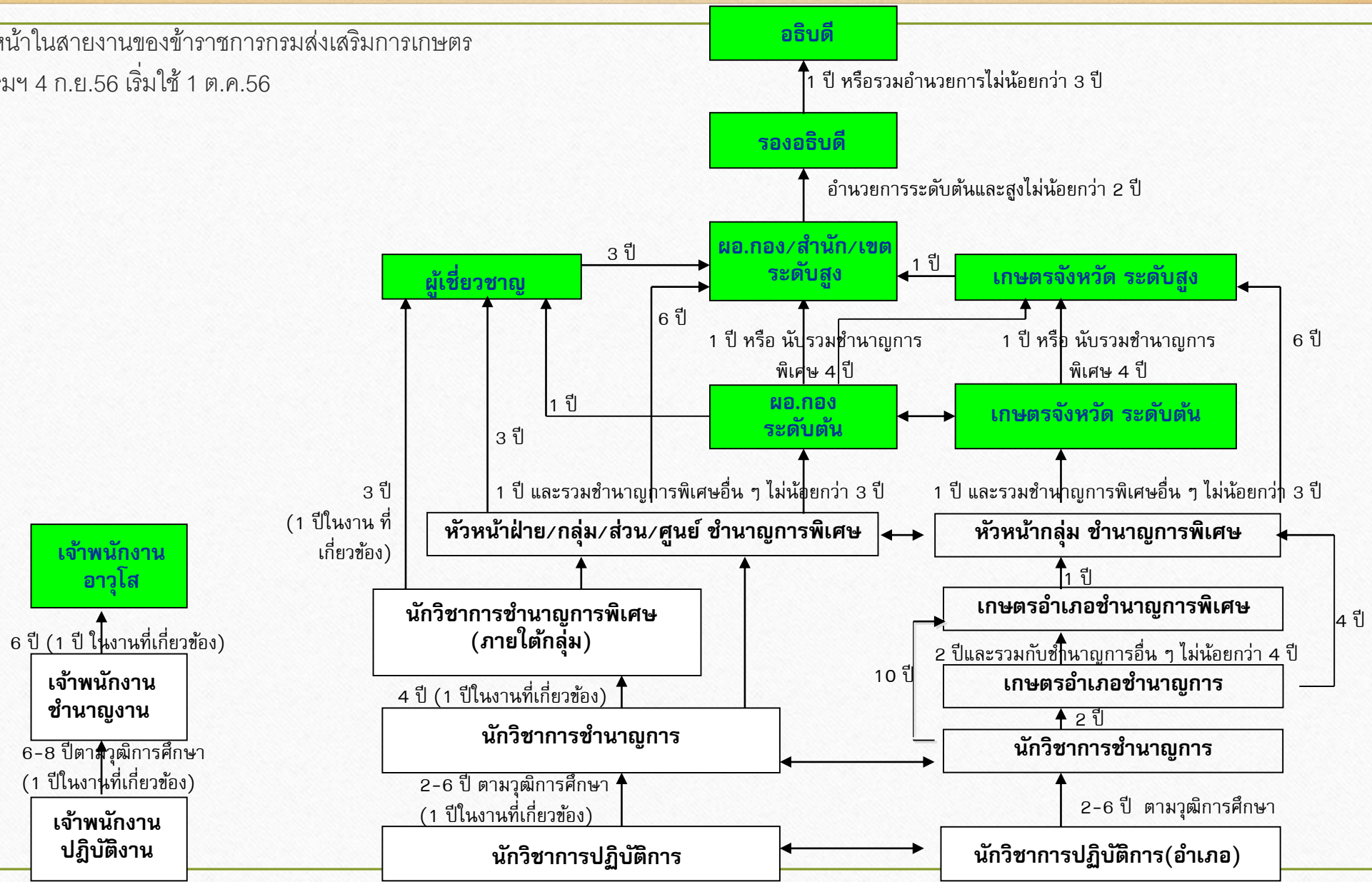
- ทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

เส้นทางก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการ

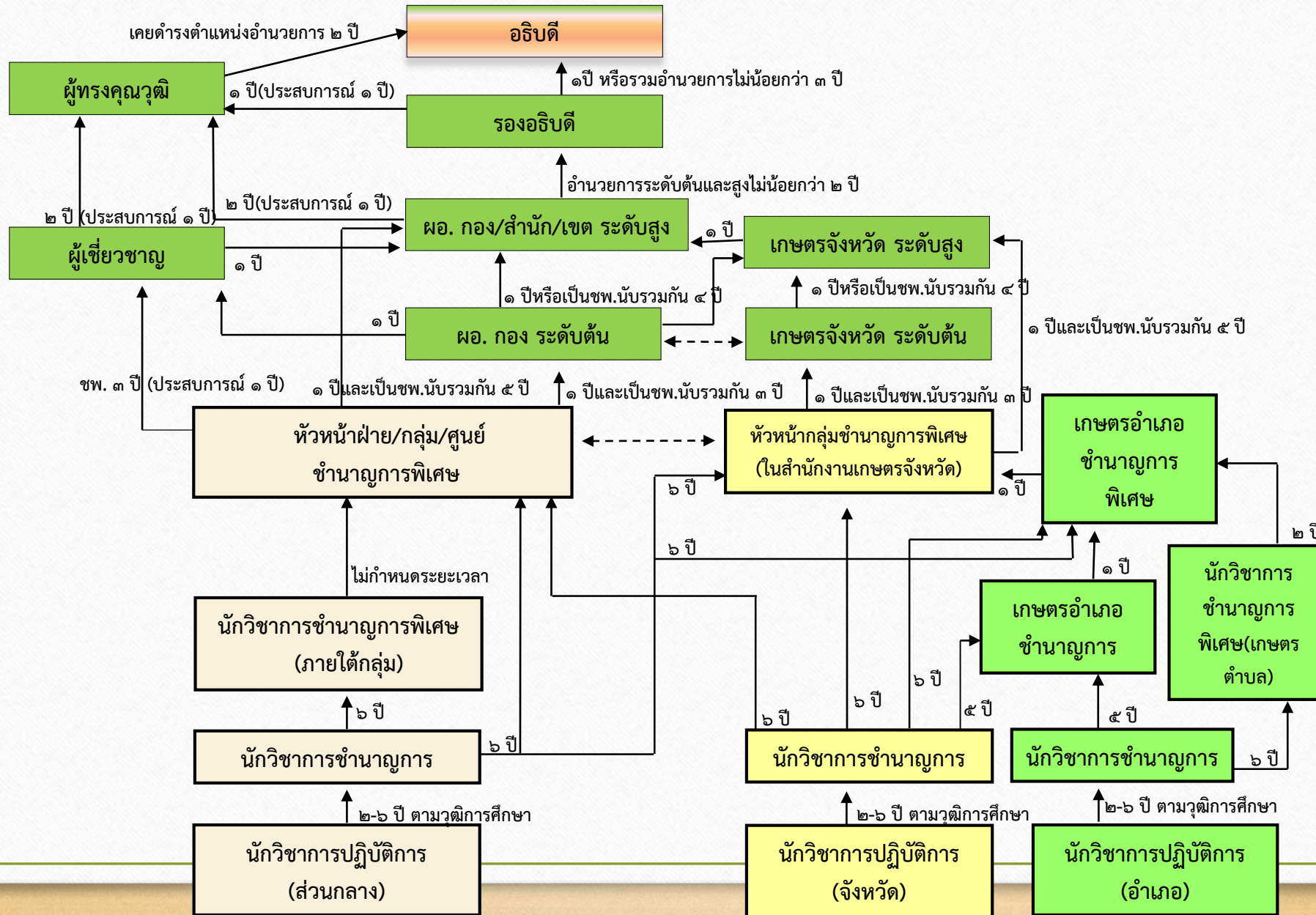
โดยอิงจากระยะเวลาในปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.



เส้นทางก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร
 มติ อ.ก.พ.กรมฯ 4 ก.ย.56 เริ่มใช้ 1 ต.ค.56

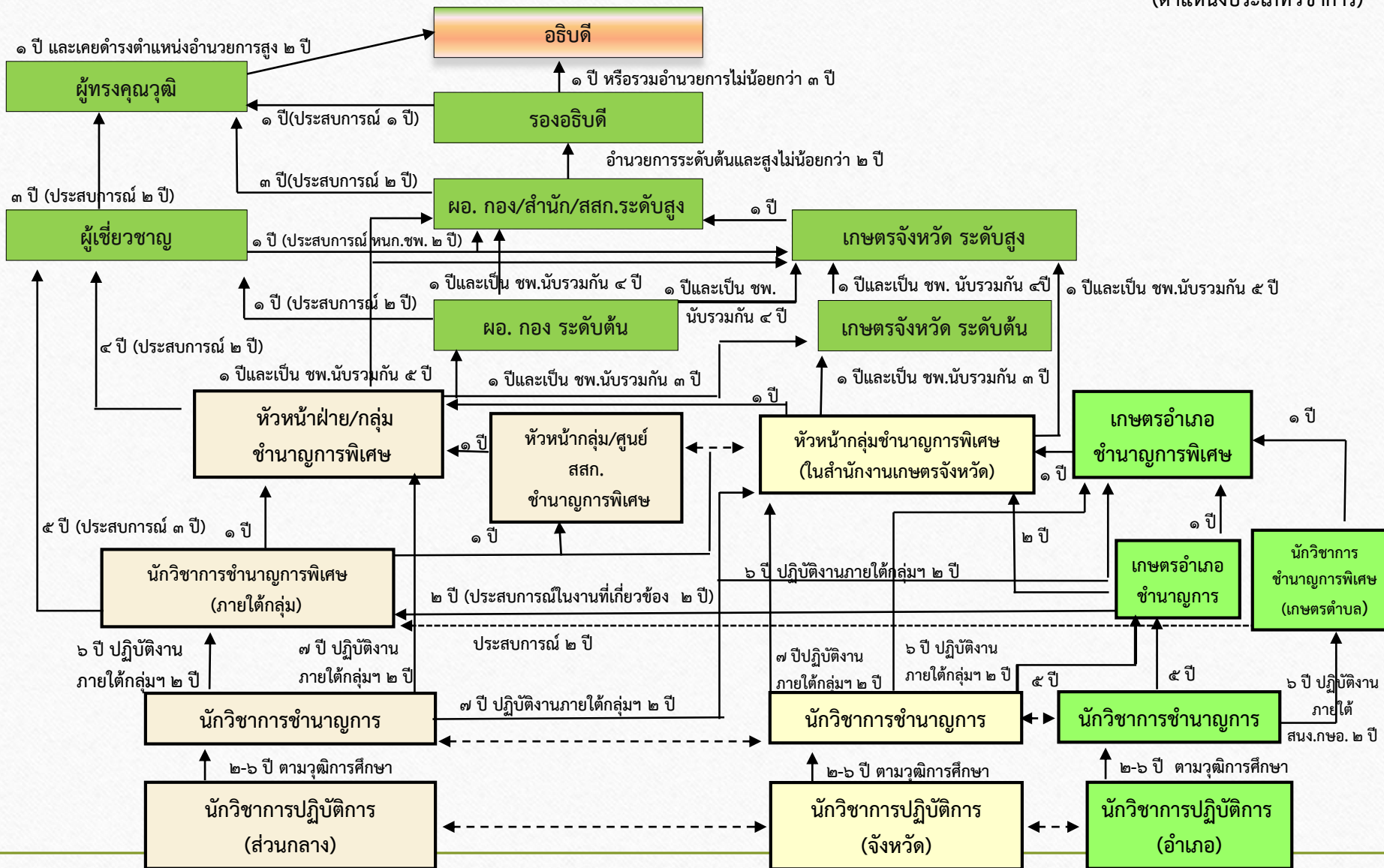


เส้นทางก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร (มติ อ.ก.พ.กรม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๒๒ ก.ค.๕๘)

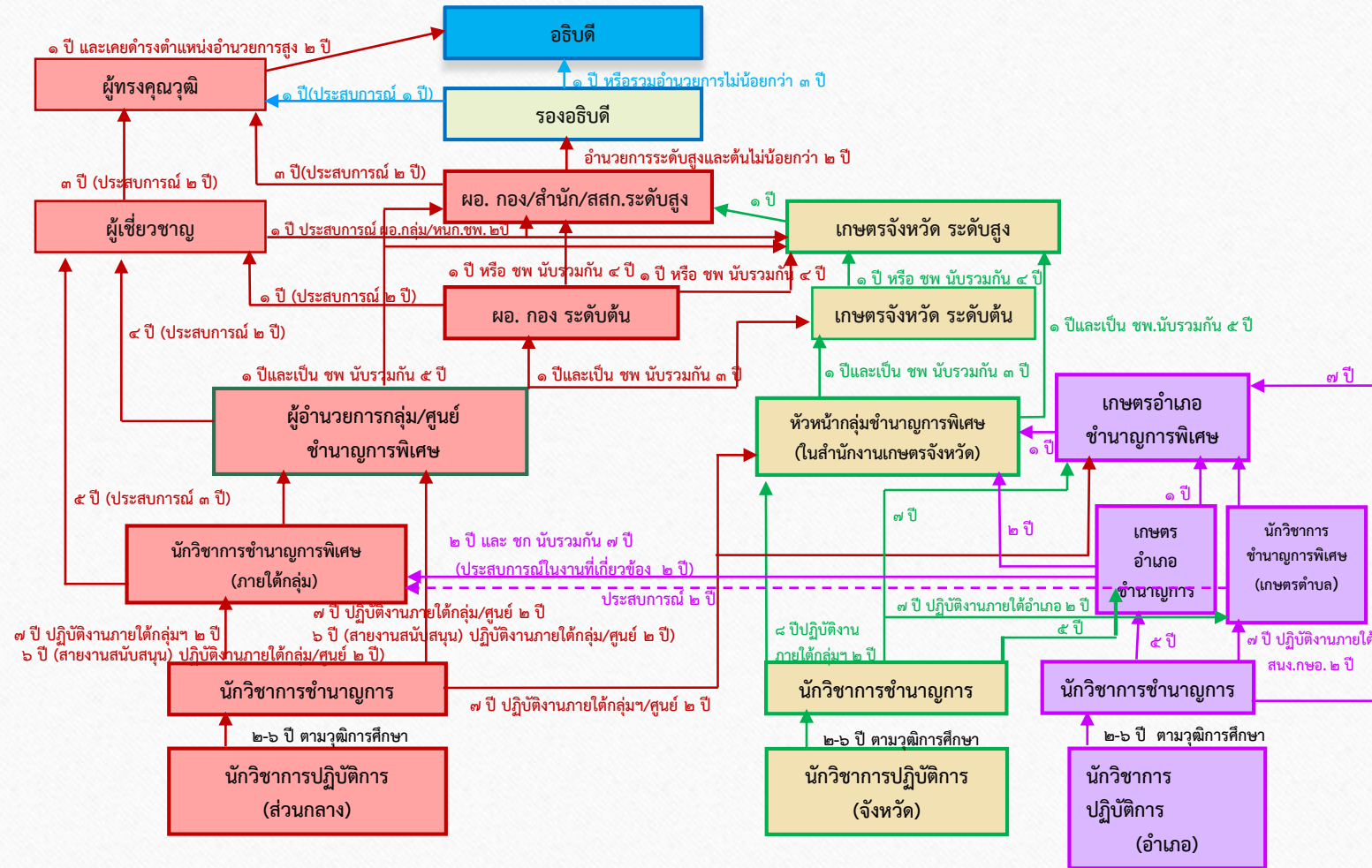


เส้นทางก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร (ใหม่) ๑๕พ.ค.๖๑

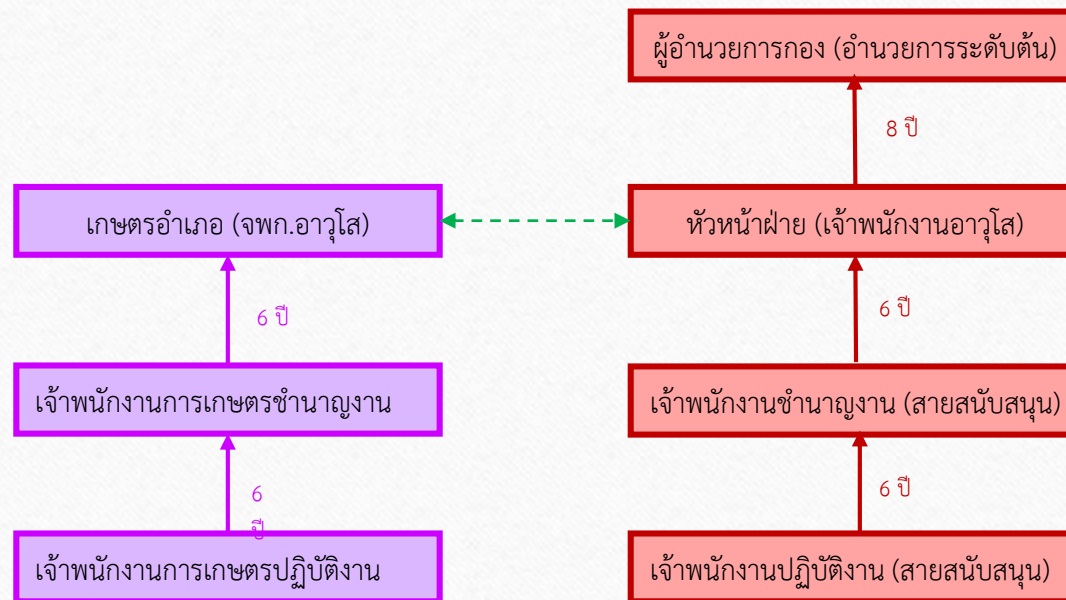
(ตำแหน่งประเภทวิชาการ)



เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งประเภทวิชาการ (มติ อ.ก.พ. กรม ๑๙ พ.ย. ๖๒)



เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งประเภททั่วไป (มติ อ.ก.พ.กรม ๑๙ พ.ย. ๖๒)



กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



CAREER



การพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร

ยึดหลักการพัฒนาองค์กร PMQA มิติที่ 5 - การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

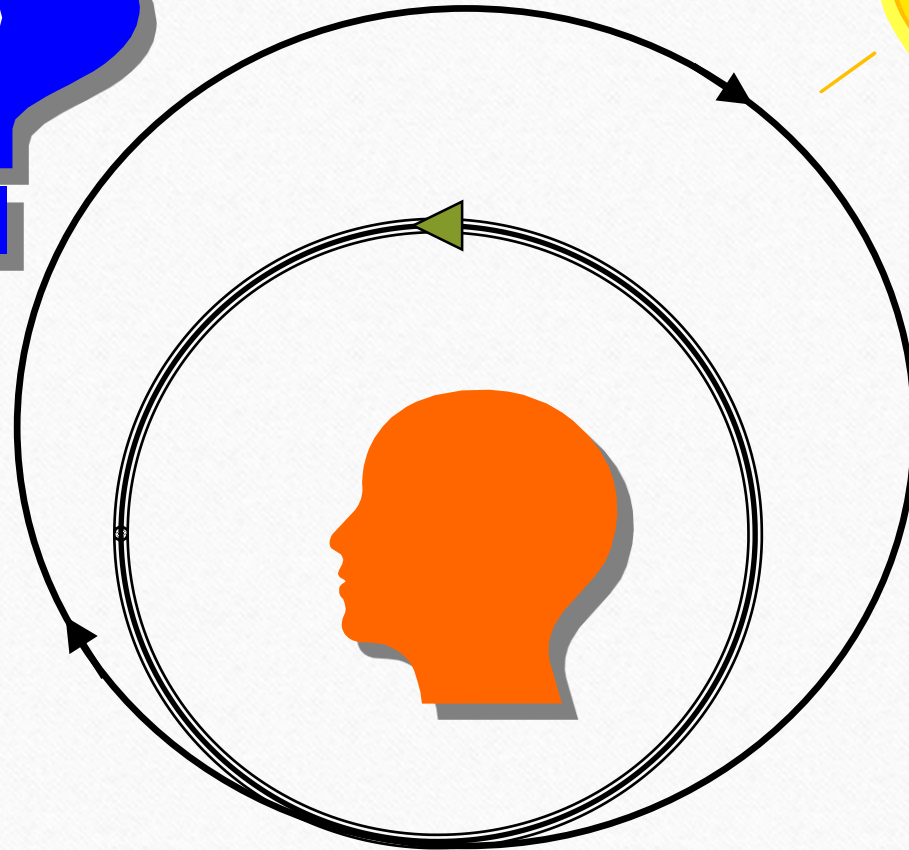
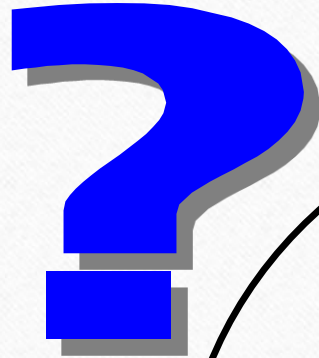
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

1. มีการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กร
2. มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กร
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ

การพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร

4. มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (career path) ให้กับบุคลากร มีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร
5. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร
6. มีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
7. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

Q & A





ขอบคุณ
ครับ